

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Issue of Employment of Persons with Disabilities

Student:	Bc. Veronika Kovalová
Vedoucí diplomové práce:	Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2013

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Kovalová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: **Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
Issue of Employment of Persons with Disabilities

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 3. Osoby se zdravotním postižením ve vybrané firmě
 4. Praktická aplikace
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

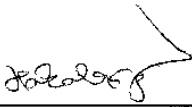
PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem* 2012. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 1 079 s. ISBN 978-80-7263-742-3.
ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní* 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

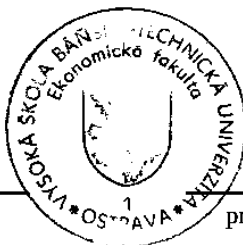
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013


Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“.
„Přílohy č. 1 a 2, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila“.

V Ostravě dne 26. 4. 2013

...Bc. Veronika Kovalová/.....
Bc. Veronika Kovalová

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Vymezení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	7
2.1 <i>Osoby se zdravotním postižením</i>	8
2.1.1 Invalidní osoby ve třetím stupni invalidity	8
2.1.2 Invalidní osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity	9
2.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné.....	10
2.2 <i>Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle právních předpisů</i>	10
2.2.1 Vznik pracovního poměru	11
2.2.2 Zrušení pracovního poměru	12
2.2.3 Mzda.....	13
2.2.4 Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	14
2.2.4.1 Odebírání výrobků nebo služeb	15
2.2.4.2 Odvod do státního rozpočtu	16
2.2.5 Evidence na krajských pobočkách Úřadu práce ČR	17
2.2.6 Přestupky a správní delikty	18
2.3 <i>Příspěvky a výhody pro zaměstnavatele.....</i>	20
2.3.1 Chráněné pracovní místo.....	21
2.3.2 Pracovní rehabilitace	23
2.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti	26
2.3.4 Cílený program k řešení zaměstnanosti	30
2.3.5 Veřejné zakázky	31
2.3.6 Nárokový příspěvek pro zaměstnavatele.....	31
2.3.7 Změny od 1. ledna 2012	32
2.4 <i>Daně z příjmů</i>	33
2.5 <i>Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.....</i>	41
2.6 <i>Pojistné na zdravotní pojištění.....</i>	42
3. Osoby se zdravotním postižením ve vybrané firmě.....	44
3.1 <i>Firma Lešek Branc</i>	44

3.2	<i>Osoby se zdravotním postižením</i>	48
3.2.1	Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců	48
3.2.2	Povinný podíl	50
4.	Praktická aplikace	52
4.1	<i>Náhradní plnění firmy Lešek Branc</i>	52
4.1.1	Zaměstnávání u zaměstnavatele	52
4.1.2	Odebírání zboží a služeb	54
4.2	<i>Daň z příjmů</i>	56
4.2.1	Analýza daně z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2012	57
4.2.2	Sleva na dani na osoby se zdravotním postižením	60
4.2.3	Daň z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2012.....	60
4.3	<i>Optimalizace náhradního plnění firmy Lešek Branc</i>	63
4.3.1	Plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	63
4.3.2	Plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb	65
4.3.3	Plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu	65
4.4	<i>Návrhy a doporučení</i>	65
5.	Závěr	68
	Seznam použité literatury	70
	Seznam zkratk	73
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	

1. Úvod

Tématem diplomové práce je problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mají ztíženou situaci na trhu práce a jsou nuceny čelit riziku opakované nezaměstnanosti, která může vyústit v dlouhodobou nezaměstnanost. Stát spolu s dalšími subjekty napomáhá těmto osobám začlenit se na trhu práce.

Jednou z možností jak snížit nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, je zákonná povinnost plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Tato povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají v průměrném ročním přepočteném počtu více než dvacet pět zaměstnanců.

Dalším nástrojem je aktivní politika zaměstnanosti, kterou zabezpečuje stát spolu s Úřady práce ČR a dalšími subjekty. V teoretické části diplomové práce budou definovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti související s osobami se zdravotním postižením.

Teoretická část bude dále zaměřena na definování základních pojmů, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, jako je stupeň invalidity, vznik a zrušení pracovního poměru, mzda, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na zdravotní pojištění aj. Součástí teoretické části bude výčet činností, jejichž konáním dochází k přestupkům a správním deliktům, upřesnění podmínek pro poskytování různých příspěvků a dotací a důvody evidence osob se zdravotním postižením na krajských pobočkách Úřadu práce ČR.

Cílem diplomové práce je vymezit základní pojmy problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, najít optimální řešení plnění povinného podílu a zhodnotit daňové dopady zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ve třetí kapitole bude představena firma Lešek Branc, která se zabývá výrobou a prodejem nábytku a bytových doplňků. Z části také nábytek dováží z jiných zemí. Vzhledem k tomu, že je ve firmě zaměstnáno v průměrném ročním přepočteném počtu více než dvacet pět zaměstnanců, firma musí plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Třetí kapitola bude zahrnovat informace o počtu osob se zdravotním postižením a údaje o stupni invalidity těchto osob. Dále bude následovat přepočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a stanovení povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Čtvrtá kapitola bude praktickou částí diplomové práce. Firma plní povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odebíráním výrobků a služeb. Součástí

praktické části bude stanovení průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením a přepočet odebraných výrobků a služeb nebo zadaných zakázek. Na základě analýzy daně z příjmů firmy Lešek Branc bude vyhodnocen dopad osob se zdravotním postižením na výši daně.

Závěrem čtvrté kapitoly budou posouzeny výhody a nevýhody jednotlivých způsobů plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Následovat budou návrhy a doporučení.

V diplomové práci bude uplatňována metoda praktické aplikace, která bude využita především v praktické části diplomové práce. V celé práci bude užito také teoretické a praktické analýzy.

Diplomová práce vychází z právního stavu k 1. 1. 2013.

2. Vymezení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upraveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti). V § 67 - § 84 tohoto zákona nalezneme vymezení osob se zdravotním postižením, evidenci těchto osob, definici pracovní rehabilitace a chráněného pracovního místa. Zákon dále upravuje poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a také práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráci s Úřady práce ČR. Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisí také § 113, který definuje společensky účelná pracovní místa a také § 104 - § 120 týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Dalším zákonem, který obsahuje právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce). Tento zákon upravuje ochranu v pracovněprávních vztazích.

Právní úpravu této problematiky nalezneme i v řadě dalších nařízeních vlády, vyhláškách a zákonech:

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- nařízení vlády č. 515/2006 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,
- vyhláška č. 560/2006 Sb., o účasti státního rozpočtu na financování programů reprodukce majetku,
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

- zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole,
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách a další.

2.1 Osoby se zdravotním postižením

Do 31. 12. 2011 zákon o zaměstnanosti považoval za osoby se zdravotním postižením:

- a) osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
- b) osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni,
- c) osoby zdravotně znevýhodněné.

V roce 2012 nastala změna a za osoby se zdravotním postižením se nepovažují osoby zdravotně znevýhodněné. Od 1. ledna 2012 jsou tedy osobami se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti fyzické osoby, jež byly uznány orgánem sociálního zabezpečení osobami invalidními:

- a) ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
- b) v prvním nebo druhém stupni.

2.1.1 Invalidní osoby ve třetím stupni invalidity

Za invalidní osoby ve třetím stupni invalidity jsou považovány osoby s těžším zdravotním postižením. Dříve se jednalo o osoby plně invalidní. Jsou to osoby, kterým poklesla pracovní schopnost minimálně o 70 %.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává invalidní osoby ve třetím stupni invalidity, získává tak řadu výhod. Kromě daňových výhod jsou zaměstnavateli poskytovány také různé příspěvky a dotace. Další výhodou zaměstnávání těchto osob je, že z pohledu plnění povinného podílu jsou započítány třikrát.

K uznání těžšího zdravotního postižení nemusí mít osoby ve třetím stupni invalidity žádné další rozhodnutí či potvrzení (průkaz TP, ZTP nebo ZTP/P). Osoby v tomto stupni invalidity se prokazují rozhodnutím nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Nejčastěji se jedná o Rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu. Zaměstnavatel toto Rozhodnutí eviduje z důvodu daňových odpočtů. Ve výjimečných případech se bude jednat o osoby, jež nejsou poživateli invalidních důchodů, ale mají Rozhodnutí o invaliditě. V těchto případech není podstatné, zda tyto osoby pobírají důchod či nikoliv.

V tomto stupni invalidity není možné, aby se osoba stala uchazečem o zaměstnání. Avšak může nastat výjimka, a sice že osoba ve třetím stupni invalidity je schopná výdělečné činnosti, a to za mimořádných podmínek. Tato skutečnost je upravena v §39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

2.1.2 Invalidní osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity

Osoby, které patří do této kategorie, byly dříve označovány jako osoby částečně invalidní. Pokles pracovní schopnosti je mezi 35 % až 69 %. V případě poklesu pracovní schopnosti:

- a) minimálně o 35 %, maximálně však o 49 % se jedná o invaliditu prvního stupně,
- b) minimálně o 50 %, maximálně však o 69 % se jedná o invaliditu druhého stupně.

Stejně jako u invalidních osob ve třetím stupni invalidity, nemusí mít invalidní osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity další rozhodnutí nebo potvrzení. Tyto osoby se prokazují Rozhodnutím o invaliditě nebo Rozhodnutím o přiznání invalidního důchodu příslušného stupně nebo jeho změně či potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení. Není podstatné, zda osoba pobírá nebo nepobírá invalidní důchod. Invalidní důchodci nehlásí příjem z výdělečné činnosti, který je v souběhu s příjmem ze zaměstnání.

V 65 letech věku se každý druh invalidního důchodu mění na starobní důchod bez ohledu na zdravotní stav osoby. Osoba se zdravotním postižením má možnost doložit trvání invalidity v souběhu s pobíráním starobního důchodu na potvrzení správy sociálního zabezpečení.

Invalidní osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity, které byly posouzeny orgánem sociálního zabezpečení, že již invalidními nejsou, budou po dobu 12 měsíců od tohoto posouzení považovány za osoby se zdravotním postižením. Tato skutečnost může mít kladný účinek na počítání těchto osob do plnění povinného podílu¹.

¹ ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4, str. 184 - 185

2.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné

Osoby zdravotně znevýhodněné byly v minulé právní úpravě osobami se změněnou pracovních schopností. Osoby zdravotně znevýhodněné jsou osoby, které mohou být nebo zůstat pracovně začleněné, vykonávat dosavadní povolání, případně mohou využít dosavadní kvalifikaci či kvalifikaci získat, ale jejich schopnosti jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu.

Od roku 2012 nejsou osoby zdravotně znevýhodněné posuzovány. Pokud byly osoby uznány jako osoby zdravotně znevýhodněné před rokem 2012 a v případě, že zařazení do této skupiny nebude kratší, pak tato skutečnost bude platit maximálně do 1. ledna 2015. Poté budou osoby zdravotně znevýhodněné posuzovány jako osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni pro účely výpočtu a plnění povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle právních předpisů

Osoby se zdravotním postižením jsou z hlediska pracovního poměru posuzovány stejně jako ostatní pracovníci. Znamená to, že jsou jim poskytnuta veškerá práva související s pracovním poměrem. Na druhé straně musí také plnit veškeré povinnosti, které jsou jim ukládány. V zákoníku práce jsou však některá ustanovení, která v souvislosti se zdravotním stavem a sociálním postavením osoby se zdravotním postižením zvýhodňují.

Rozhodnutí, která jsou osobám se zdravotním postižením vydávána, je nezbavují možnosti uzavřít pracovní poměr. Tyto osoby jsou omezeny ve vykonávání určitých druhů prací. Podmínkou pro uzavření pracovního poměru je způsobilost zdravotně postižené osoby k právům a povinnostem a k právním úkonům

Zaměstnavatelé mohou podle § 79 zákona o zaměstnanosti požadovat od krajských poboček Úřadů práce ČR informace a poradenství v otázkách, které jsou spojeny se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a dále pak spolupráci při:

- vyhrazování pracovních míst, která jsou vhodná především pro osoby se zdravotním postižením,
- vytváření pracovních míst, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením,

- řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Na druhé straně jsou zaměstnavatelé podle § 80 zákona o zaměstnanosti povinni:

- rozšiřovat ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb a podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením pomocí individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- při zajišťování pracovní rehabilitace spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR,
- vést evidenci osob se zdravotním postižením, které jsou zaměstnávány (evidenze obsahuje údaje o důvodu uznání osoby se zdravotním postižením),
- vést evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby se zdravotním postižením.

2.2.1 Vznik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru osob se zdravotním postižením je stejný jako u ostatních zaměstnanců a je upraven v zákoníku práce. Pracovní poměr je založen pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením čili zaměstnancem. Pracovní poměr se zakládá také dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat:

- a) druh práce, který má osoba se zdravotním postižením pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, jež vyplývají z pracovního poměru, který má být uzavřen. Dále pak má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s pracovními a mzdovými (platovými) podmínkami a dalšími okolnostmi. Toto ustanovení je obsaženo v § 31 zákoníku práce.

Vznik pracovního poměru je v den nástupu, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

2.2.2 Zrušení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením probíhá bez souhlasu Úřadu práce ČR. Dříve museli zaměstnavatelé tuto skutečnost hlásit, ale nyní jim tato povinností odpadla. Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením může být rozvázán:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena v momentě, kdy se obě smluvní strany dohodnou na jejím obsahu. Dohoda musí mít písemnou formu, jinak by byla neplatná. V dohodě je sjednaný den, kterým končí pracovní poměr. V případě, že si zaměstnanec vyžádá uvedení důvodu pro ukončení pracovního poměru, pak zaměstnavatel musí tuto skutečnost uvést.

V dohodě je možné sjednat odchodné (smluvní odstupné nebo jinak nazvané plnění). Toto odchodné se sjednává z důvodu, aby zaměstnanec byl ochoten přistoupit na rozvázání pracovního poměru na návrh zaměstnavatele. Odchodné podléhá odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu. Výpověď musí mít písemnou podobu. Zaměstnavatel musí mít k podání výpovědi důvod. Důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele nalezneme v § 52 zákoníku práce. Důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele je např. rušení zaměstnavatele nebo jeho části či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Po vzájemné dohodě s osobou se zdravotním postižením může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr i bez uvedení důvodu.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je možné dle § 55 zákoníku práce jen ve výjimečných případech. To stejné platí i na straně zaměstnance. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že se zaměstnanec dopustil trestné činnosti nebo pokud zaměstnanec poruší povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících

se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance může nastat v situaci, kdy zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat svou práci a zaměstnavatel mu v době do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku neumožnil výkonu jiné práce nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec a to bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu. Ze strany zaměstnavatele není povinnost přihlížet na skutečnost, že zaměstnancem je osoba se zdravotním postižením. Zaměstnavatel však nesmí podle § 66 odst. 1 zákoníku práce ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Ukončení pracovního poměru z důvodu uplynutí sjednané doby nastává v situaci, kdy pracovní poměr na dobu určitou skončí. V tomto případě neplatí žádná omezení. Pracovní poměr končí i v případech zákazu výpovědi.

Pracovní poměr může skončit i před uplynutím sjednané doby i ostatními způsoby – výpovědí, dohodou, zrušením ve zkušební době. Pokud však zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v práci pak platí, že pracovní poměr se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.

2.2.3 Mzda

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí upravuje výši základní minimální mzdy při 40-ti hodinové týdenní pracovní době, která činí 48,10 Kč na hodinu a 8 000 Kč za měsíc.

V § 4 tohoto nařízení jsou upraveny sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činila v roce 2012 minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy:

- a) 75 % základní částky, tedy 36,10 Kč na hodinu (6 000 Kč měsíčně) u poživatelů invalidních důchodů pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,

- b) 50 % základní částky, tedy 24,10 Kč na hodinu (4 000 Kč měsíčně) u poživatelů invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně.

Od 1. ledna 2013 začala platit novela nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, která ruší snížené minimální mzdy pro kategorie zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním. Od roku 2013 mají všechny kategorie zaměstnanců jednotnou výši minimální mzdy.

V případě, že výkonnost osoby se zdravotním postižením je nižší, ať už zaviněně nebo nezaviněně, pak je zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci do výše minimální mzdy.

Do výše minimální mzdy se nezahrnuje odstupné, cestovní náhrady nebo náhrady mzdy. Dále se do minimální mzdy nezahrnují také příplatky za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas, za práci v noci a ve svátek a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

U osob se zdravotním postižením může častěji dojít k nedodržování minimálních mzdových tarifů, proto se tímto nedodržováním zabývají inspektoráty práce, které kontrolují jejich dodržování. V případě pochybností u zaměstnavatelů kontroluje Úřad práce ČR průměrný čistý měsíční výdělek, ze kterého je vypočtena podpora v nezaměstnanosti. Kontrolu zaměstnanosti provádí inspektorát práce.

2.2.4 Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než dvacet pět zaměstnanců, má podle § 81 zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkové počtu zaměstnanců. Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením činí 4 %.

Zaměstnavatel může povinnost plnit těmito způsoby:

- a) zaměstnávání v pracovním poměru,
- b) odebrání výrobků nebo služeb,
- c) odvod do státního rozpočtu,
- d) případně vzájemná kombinace bodů a) až c).

Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců nalezneme v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen vyhláška č. 518/2004 Sb.). Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se nezapočítávají

zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, ale pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťujeme jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (včetně práce přesčas) těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, který je zvýšen o neodpracované hodiny:

- způsobené dočasnou pracovní neschopností, za kterou se poskytuje nemocenská,
- způsobené čerpáním dovolené na zotavenou,
- vinou překážek v práci, které jsou způsobeny ze strany zaměstnavatele,
- způsobené ošetřováním dítěte nebo péče o ně nebo ošetřováním jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné

a celkového ročního fondu pracovní doby, který připadá na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu.

Podle § 83 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vč. způsobu plnění. Zaměstnavatel tuto skutečnost musí ohlásit do 15. února následujícího roku písemně krajské pobočce Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má zaměstnavatel – právnická osoba sídlo nebo má zaměstnavatel – fyzická osoba bydliště.

2.2.4.1 Odebírání výrobků nebo služeb

V případě, že zaměstnavatel bude odebírat výrobky nebo služby, pak tyto výrobky nebo služby musí být od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo může těmto zaměstnavatelům zadávat zakázky.

Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit také odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a které nezaměstnávají žádné zaměstnance či zadáváním zakázek těmto osobám.

Zaměstnavatel a osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, může pro splnění povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky nebo služby nebo splnit zakázky do výše 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého zaměstnance - osobu se zdravotním postižením, která byla zaměstnána v předcházejícím kalendářním roce.

Průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí roku 2011 byla ve výši 23 726 Kč, 36násobek průměrné mzdy tedy činil 854 136 Kč. Zaměstnavatel mohl za rok 2011 potvrdit za jednoho zaměstnance v náhradním plnění maximálně částku 854 136 Kč.

V roce 2012 činila průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí 24 408 Kč, 36násobek průměrné mzdy je 878 688 Kč. Zaměstnavatel může za rok 2012 potvrdit za jednoho zaměstnance v náhradním plnění maximálně částku 878 688 Kč.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o poskytnutém plnění. Tato evidence musí obsahovat identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.

Pokud zaměstnavatel vyčerpá 36násobek průměrné mzdy, nemůže již potvrdit dalším odběratelům žádné částky pro započtení v náhradním plnění. Zaměstnavatel může odebírat výrobky nebo služby nad limit 36násobku průměrné mzdy, ale již je nezapočítává do náhradního plnění.

Zaměstnavatel, který odebírá výrobky nebo služby od osoby samostatně výdělečně činné, která nikoho nezaměstnává, si může započíst částku podle ceny vydělené 7násobkem průměrné mzdy za I. až III. kalendářní čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, maximálně si však může započítat jednoho zaměstnance.

Zaměstnavatel, který odebírá výrobky nebo služby od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením a která nezaměstnává žádné zaměstnance nebo při zadávání zakázek této osobě, si může za rok 2012 započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením

2.2.4.2 Odvod do státního rozpočtu

Odvod do státního rozpočtu (tzv. invalidní daň) za každou osobu, která je osobou se zdravotním postižením a kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením. Tuto skutečnost upravuje § 81 a § 82 zákona o zaměstnanosti.

Výši průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku vyhláší Ministerstvo financí ČR na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením, které je uveřejněno ve Sbírce zákonů. Odvod do státního rozpočtu zaměstnavatel poukazuje do 15. února následujícího roku prostřednictvím Úřadu práce ČR.

V případě, že zaměstnavatel nesplní povinnost odvodu, pak krajská pobočka Úřadu práce ČR stanoví povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle daňového řádu. V případě, že dojde na vymáhání odvodů, pak se tímto vymáháním bude zabývat celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel kombinuje jednotlivé způsoby plnění povinného podílu, pak stanoví výši odvodu tak, že od svého povinného podílu odečte:

- průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců – osob se zdravotním postižením, které skutečně zaměstnával,
- počet osob, které si započítal na základě odebraných výrobků nebo služeb.

2.2.5 Evidence na krajských pobočkách Úřadu práce ČR

Zaměstnavatelé se v případě zájmu o zaměstnání osoby se zdravotním postižením mohou obrátit na krajskou pobočku Úřadu práce ČR, která eviduje uchazeče o zaměstnání.

Podle § 68 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce ČR eviduje osoby se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby. Jedná se zejména o služby, které souvisí se zprostředkováním zaměstnání, poradenstvím, rekvalifikací a pracovní rehabilitací.

Evidence obsahuje údaje:

- o omezeních v možnostech pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením ze zdravotních důvodů,
- o právním důvodu uznání osoby se zdravotním postižením,
- o poskytování pracovní rehabilitace,
- identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením.

Evidence osob se zdravotním postižením je určena pouze pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce. Dále je evidence určena pro statistické účely. Pokud krajská pobočka Úřadu práce ČR ukončí poskytování služeb nebo fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, pak se údaje z evidence stanou nepřístupnými do doby, než vzniknou nové důvody pro další zpracování.

Osoba se zdravotním postižením nebude zařazena do evidence v případě, že ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem pracovní poměr, který byl zprostředkován krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Osoba se zdravotním postižením nebude zařazena do evidence také v případě, že dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru

zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci zaměstnance, a to zvláště hrubým způsobem po dobu 6 měsíců ode dne ukončení pracovního poměru.

K nezařazení do evidence Úřadu práce ČR může dojít, pokud nastanou důvody, díky kterým by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci a pokud nastanou další skutečnosti dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a to po dobu 6 měsíců ode dne ukončení pracovního poměru.

2.2.6 Přestupky a správní delikty

Při výkonu podnikatelské činnosti může dojít jak u fyzické osoby, tak u právnické osoby ke správním deliktům a přestupkům. Výše pokut a způsob porušení nalezneme v § 139 - § 140 zákona o zaměstnanosti.

Fyzická osoba se dle zákona o zaměstnanosti dopustí přestupku těmito úkony:

- Dojde k porušení zákazu diskriminace nebo nebude zajištěno rovné zacházení podle tohoto zákona. Pokutu lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.
- Dojde ke zprostředkování zaměstnání bez povolení. Pokutu lze uložit až do výše 2 000 000 Kč.
- Bude vykonávat nelegální práci. Pokutu lze uložit až do výše 100 000 Kč.
- Bude umožňovat výkon nelegální práce. Pokuta může být uložena až do výše 5 000 000 Kč.
- Nebude splněna oznamovací povinnost, týkající se nenastoupení cizince do zaměstnání. Pokutu lze uložit až do výše 100 000 Kč.

Ke spáchání přestupku dojde také tím, že fyzická osoba jako zaměstnavatel:

- V rozporu s § 80 nebude vést evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnává nebo pokud nebude vést evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby se zdravotním postižením. Pokuta může být uložena až do výše 1 000 000 Kč.
- Nebude plnit povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který je stanoven v § 81 zákona o zaměstnanosti. Pokutu lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.

- Písemně nebude vykazovat ve stanovené lhůtě dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pokuta může dosáhnout až do výše 500 000 Kč.
- Nebude splňovat oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti nebo pokud nebude vést evidenci, která je stanovena v zákoně o zaměstnanosti. Pokutu lze uložit až do výše 100 000 Kč.

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí např. tím, že:

- Dojde k porušení zákazu diskriminace nebo dojde k nezajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti. Pokutu lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.
- Zprostředkuje zaměstnání bez povolení či jiným způsobem dojde k porušení při zprostředkování zaměstnání zákona o zaměstnanosti nebo pokud budou porušeny dobré mravy. Pokuta může být až do výše 2 000 000 Kč.
- Bude umožněn výkon nelegální práce. Pokutu lze uložit až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 250 000 Kč.
- Nebude splněna oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti nebo nebude vedena evidence stanovená v zákoně o zaměstnanosti. Pokutu může být uložena až do výše 10 000 Kč.
- Nebude vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením nebo nebude vést evidenci volných pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Pokutu lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.
- Nebude plnit povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který je stanoven v § 81 zákona o zaměstnanosti. Pokutu lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.
- Písemně nebude vykazovat ve stanovené lhůtě dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pokutu lze uložit až do výše 500 000 Kč.

Právnícká osoba nebude odpovídat za správní delikt, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby k porušení právní povinnosti nedošlo. Výše pokuty se odvíjí od závažnosti správního deliktu. Přihlíží se ke způsobu spáchání, jeho následkům a okolnostem, díky nimž ke správnímu deliktu došlo.

Právnícká osoba ztrácí odpovědnost za správní delikty, pokud orgán o něm nezhájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se kontrolní orgán o správním deliktu dozvěděl a maximálně do 3 let ode dne, kdy byl správní delikt spáchán.

Správní delikty jsou podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni projednávány Státním úřadem inspekce práce a oblastními inspektoráty práce. Pokuty jsou vybírány a vymáhány místně příslušným celním úřadem a jsou příjmem státního rozpočtu.

2.3 Příspěvky a výhody pro zaměstnavatele

Příslušná pobočka Úřadu práce ČR nebo v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR může přispět zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením (i jiné zaměstnance) na jejich činnost, která je spojena se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Příspěvky jsou nenárokové a jejich výše a podmínky jsou upraveny podle druhu příspěvku, zákonných úprav, rozpočtu a také situace, ve které se nachází trh práce.

Aby zaměstnavateli byl poskytnut příspěvek:

- nesmí mít ke dni podání žádosti v evidenci daní žádné daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem,
- nesmí mít nedoplatky na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění, na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; výjimkou jsou případy, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo je povoleno posečkání daně,
- musí doložit potvrzení o zřízení účtu u peněžního ústavu a další potřebné doklady k posouzení žádosti, které si vyžádá příslušný Úřad práce ČR².

Příspěvek nebo dotace není přiznána, pokud zaměstnavatel nabízí uchazeči o pracovní místo nižší mzdu, než je minimální mzda. Úřad práce ČR neposkytuje příspěvek nebo dotaci v případě, že bylo u zaměstnavatele zjištěno porušení zákona a byla mu uložena pokuta za nelegální zaměstnávání a to do 3 let od nabytí právní moci rozhodnutí této věci.

² KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5. str. 52-53

2.3.1 Chráněné pracovní místo

Definici chráněného pracovního místa nalezneme v § 75 zákona o zaměstnanosti. Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které je zřízeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Toto místo je zřízeno na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Úřad práce ČR poskytuje na zřízení chráněného pracovního místa příspěvek. Ze zákona musí být toto místo obsazeno po dobu 3 let. Pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pak se může stát chráněným pracovním místem i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením. Dohoda je uzavírána na dobu 3 let.

Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa se odvozuje od násobků průměrné mzdy v národním hospodářství, vypočtené za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Příspěvek Úřadu práce ČR může činit maximálně:

- osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením,
- dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením.

V případě, že zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR zřídí 10 a více chráněných pracovních míst, pak může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa činit maximálně:

- dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením,
- čtrnáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Dohodu o zřízení chráněného pracovního místa může Úřad práce ČR uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, o zřízení chráněného pracovního místa má stejné podmínky, jako dohoda uzavřená se zaměstnavatelem.

Podmínky k uzavření dohody jsou následující:

- zaměstnavatel musí v den podání žádosti zaměstnávat na svém pracovišti nadpoloviční většinu zaměstnanců se zdravotním postižením,
- zaměstnavatel musí v den podání žádosti vyplácet nejméně 80 % zaměstnancům se zdravotním postižením mzdu či plat na účet nebo bezhotovostní poukázkou,

- zaměstnavatel před podáním žádosti neuzavřel v období 12 měsíců smlouvu se zaměstnancem o poskytování finančních prostředků zaměstnavateli v rozporu s dobrými mravy,
- zaměstnavatel musí přidělovat práci osobám se zdravotním postižením, která je pro ně vhodná.

Pokud zaměstnavatel poruší pracovněprávní předpisy vůči zaměstnancům a za tento přestupek byl sankcionován Úřadem práce ČR nebo inspektorátem práce, pak nebude možné dohodu uzavřít. Dohodu nelze uzavřít také v případě, že zaměstnavateli byla uložena sankce za nelegální zaměstnávání.

Na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem či osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, může Úřad práce ČR poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tato dohoda může být uzavřena nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy bylo zřízené chráněné pracovního místo obsazeno či ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč za rok na jedno chráněné pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením.

Provozní náklady nalezneme v § 6 - § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb. a jsou jimi zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

Do provozních nákladů patří např.:

- mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu, který odpovídá počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci osobám se zdravotním postižením, kteří jsou zaměstnanci,
- vedení personální, mzdové nebo sociální agendy osob se zdravotním postižením, kteří jsou zaměstnanci,
- zvýšená spotřeba energie a paliv, která je spojena se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- vodné a stočné, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a další.

Do konce roku 2011 existovala také chráněná pracovní dílna. Chráněná pracovní dílna byla pracovištěm zaměstnavatele, které je vymezeno na základě dohody s Úřadem práce ČR. V chráněné pracovní dílně bylo zaměstnáváno v průměrném ročním přepočteném počtu nejméně 60 % zaměstnanců, jenž byli osobami se zdravotním postižením. Provozování chráněné pracovní dílny muselo trvat nejméně po dobu 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

K 1. lednu 2012 došlo ke sloučení těchto institutů. A došlo také ke změně výše příspěvku na provozní a mzdové náklady. Tato skutečnost přispěla ke zjednodušení právní úpravy a také došlo ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

2.3.2 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je upravena v § 69 - § 74 zákona o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitaci zabezpečují na základě žádosti osoby se zdravotním postižením krajské pobočky Úřadu práce ČR. Žádost obsahuje identifikační údaje účastníků dohody a identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena. Další náležitosti této žádosti jsou podle § 70 zákona o zaměstnanosti:

- délka a obsah pracovní rehabilitace,
- místo pracovní rehabilitace a způsob jejího provedení,
- výše, podmínky a způsob, jakým budou hrazeny náklady na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- způsob, jakým bude kontrolováno plnění sjednaných podmínek,
- způsob, jakým budou získané znalosti a dovednosti ověřeny,
- podmínky a termín určený pro zúčtování úhrady, která byla poskytnuta na zabezpečení nákladů pracovní rehabilitace,
- závazek právnické nebo fyzické osoby, že v případě nedodržení sjednaných podmínek vrátí poskytnutou úhradu nákladů nebo její část,
- způsob a podmínky pro vypovězení dohody.

Součástí této žádosti je také doklad, který osvědčuje, že daná osoba je osobou se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Pracovní rehabilitace dále zahrnuje

zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných pracovních podmínek pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti.

Náklady, které jsou zaměstnavateli hrazeny Úřadem práce ČR, jsou podle vyhlášky č. 518/2004 Sb. např.:

- přímé náklady, jež byly vynaloženy na pracovní rehabilitaci – materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady,
- režijní náklady, jež byly vynaloženy při provádění pracovní rehabilitace,
- náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které jsou pro pověřenou osobu poskytovány jiným odborným či vzdělávacím zařízením,
- náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace, která je potřebná k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však 2 000 Kč,
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace, které je sjednáno na dobu pracovní rehabilitace a další.

Na základě dohody mezi krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a osobou se zdravotním postižením se sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Tento plán je sestaven s ohledem na zdravotní způsobilost, schopnost vykonávání soustavného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a kvalifikace a s ohledem na situaci na trhu práce. Plán pracovní rehabilitace obsahuje:

- formu pracovní rehabilitace stanovenou pro osobu se zdravotním postižením,
- předpokládaný časový průběh a cíl pracovní rehabilitace,
- termíny a způsob, jakým bude hodnocena účinnost stanovené formy pracovní rehabilitace.

V teoretické a praktické přípravě pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením jsou zahrnuty:

- a) příprava na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů (např. podle školského zákona),
- b) příprava k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci

Příprava k práci je cílená činnost, která směřuje ke zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků, které jsou nutné pro výkon vybraného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava k práci trvá nejdéle 2 roky.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu dané osoby (může být prováděna s podporou asistenta). Dále pak může být příprava k práci prováděna na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby nebo také ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Úřad práce ČR uzavírá dohodu o přípravě k práci s osobou se zdravotním postižením. Dohoda je písemná a dle § 72 zákona o zaměstnanosti obsahuje identifikační údaje účastníků dohody, její obsah, dobu a místo, kde bude příprava vykonávána, způsob zabezpečení přípravy k práci, způsob ověření získaných znalostí a dovedností a ujednání o vypovězení dohody. Osoba se zdravotním postižením obdrží osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u které přípravu k práci absolvovala.

Za náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci, jsou podle vyhlášky 518/2004 Sb. považovány:

- mzdové náklady na zaměstnance připravujícího osobu se zdravotním postižením k práci, které odpovídají počtu odpracovaných hodin tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením,
- případné náklady při nezbytnosti provádění přípravy k práci odborníkem nebo při účasti jiné fyzické osoby,
- náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje, jež byly poskytnuty osobě se zdravotním postižením,
- náklady na dopravu osoby se zdravotním postižením z místa bydliště do místa přípravy k práci a zpět, které jsou prokázány atd.

Specializované rekvalifikační kurzy

Specializované rekvalifikační kurzy mohou být organizovány pro osoby se zdravotním postižením. Kurzy se realizují za stejných podmínek jako rekvalifikace (viz kapitola 2.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti).

Na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce ČR po dobu konání specializovaných rekvalifikačních kurzů náleží osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) či náhradu mzdy (platu) podpora při rekvalifikaci (i v případě, že osoba se zdravotním postižením není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání).

2.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření, která slouží k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti nazýváme aktivní politikou zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována Úřady práce ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Podle situace na trhu práce spolupracuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřady práce ČR s dalšími subjekty.

Nástroje, pomocí nichž je aktivní politika zaměstnanosti realizována, nalezneme v § 104 zákona o zaměstnanosti. Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a s osobami se zdravotním postižením souvisí tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Rekvalifikace slouží k získání nové kvalifikace, ke zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace a k udržování nebo obnovování kvalifikace. Rekvalifikací je i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která doposud nezískala žádnou kvalifikaci.

Rekvalifikace je uskutečňována na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a osobou se zdravotním postižením, která je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace je zajišťována krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, která je příslušná podle místa bydliště osoby se zdravotním postižením.

Úřad práce ČR hradí náklady účastníkovi rekvalifikace. Dále může Úřad práce ČR poskytnout účastníkovi rekvalifikace úhradu prokázaných nutných nákladů, které s rekvalifikací souvisí.

Dohoda o rekvalifikaci je uzavírána písemně a musí podle § 109 zákona o zaměstnanosti obsahovat identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, způsob a dobu rekvalifikace, místo jejího konání. Dalšími náležitostmi dohody o rekvalifikaci jsou:

- podmínky, za kterých je poskytován příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů souvisejících s rekvalifikací,
- způsob, jakým budou získané znalosti a dovednosti ověřovány,
- závazek osoby se zdravotním postižením, která je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud nedokončí bez vážných důvodů rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci,
- závazek osoby se zdravotním postižením, která je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace v případě, že v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
- ujednání o vypovězení dohody,
- rozlišení podmínek pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně a podmínek, jejichž nesplnění je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zákona č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

Rekvalifikace je uskutečňována různými formami vzdělávání, které je možné vzájemně kombinovat. Vzdělávání probíhá ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech určených k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů. Vzdělávání se dále uskutečňuje ve vzdělávacích programech určených pro osoby se zdravotním postižením, jež jsou uchazeči o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 zákona o zaměstnanosti, v teoretické a praktické přípravě, v učebních a studijních oborech nebo učebních nebo studijních oborech s upravenými učebními plány či v jiných vzdělávacích aktivitách směřujících k získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou poskytovány za účelem podpory hospodářského rozvoje a vytváření pracovních míst. Investičními pobídkami, které jsou upraveny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, se rozumí slevy na daních z příjmů podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP), převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti, hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, které jsou evidovány v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu, který je účinný ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví ČR tím nejsou dotčeny³.

Investiční pobídky jsou poskytovány právnickým nebo fyzickým osobám v případě, že prokáží splnění všeobecných a zvláštních podmínek podle zákona o investičních pobídkách. Žadatelem o poskytnutí investiční pobídky může být fyzická nebo právnická osoba. Tato osoba musí předložit Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR svůj záměr. Jedná se např. o pořízení nového výrobního závodu, rekonstrukce, modernizace a rozšíření stávajícího výrobního závodu nebo zavedení nové výroby. Pokud dostane žadatel příslib, pak Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR sjedná v dohodě podmínky pro vytvoření pracovních míst a podmínky rekvalifikace.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která jsou nově zřizována nebo vyhražována zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce ČR. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění a jsou vedeni v evidenci Úřadu práce ČR. Společensky účelné pracovní místo může po dohodě s Úřadem práce ČR zřídit také uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Pokud zaměstnavatel zřizuje více než 5 pracovních míst, pak je Úřad práce ČR povinen si vyžádat vypracování odborného posudku na tato místa. V případě, že

³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5. str. 71

zaměstnavatel vytváří větší počet pracovních míst, pak uzavře s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR rámcovou dohodu.

Příspěvek na zřízení nového společensky účelného pracovního místa může mít formu návratné finanční pomoci, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů či jiného účelově určeného příspěvku. Pokud zaměstnavatel zřídí nová společensky účelná pracovní místa pomocí návratného příspěvku, pak je nutné, aby byl sjednán splátkový kalendář. V případě zřízení nového společensky účelného pracovního místa formou příspěvků na úhradu úroků z úvěrů, musí zaměstnavatel předložit k žádosti úvěrovou smlouvu. Příspěvek je poskytován maximálně na dobu 12 měsíců od uzavření dohody o poskytování tohoto příspěvku.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, může činit maximálně:

- čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku při zřízení 1 pracovního místa na základě jedné dohody,
- šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek je míra nezaměstnanosti v daném okrese průměrná nebo vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, může činit maximálně:

- šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku při zřízení 1 pracovního místa na základě jedné dohody,
- osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody.

Krajská pobočka Úřadu práce ČR může poskytnout příspěvek až do výše prostředků, které jsou vynaloženy na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo. Příspěvek je včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Příspěvek na zapracování

Úřad práce ČR může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování na základě uzavřené písemné dohody. Dohoda bude uzavřena, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který je osobou se zdravotním postižením.

Příspěvek na zapracování je poskytován jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období. Splatnost příspěvku činí 30 kalendářních dní od předložení písemné informace o průběhu zapracování.

Příspěvek je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců. Příspěvek za měsíc může činit na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, maximálně polovinu minimální mzdy.

Nový podnikatelský program

V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program z důvodu změny technologie, při kterých dochází k zásadním technologickým změnám, změny předmětu činnosti, která je zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském podnikání či z důvodu modernizace podnikání a není schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, má možnost na základě dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR získat příspěvek.

Příspěvek slouží na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší a může být poskytován maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být ve výši maximálně poloviny minimální mzdy.

2.3.4 Cílený program k řešení zaměstnanosti

Cílený program k řešení zaměstnanosti upravuje § 120 zákona o zaměstnanosti. Cílený program je program, jímž se rozumí soubor opatření, který je zaměřen ke zvýšení možností fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Program obsahuje podmínky pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílený program je schvalován vládou ČR a program obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku sloužícího k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením je také cíleným programem. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Úřad práce ČR může při plnění cíleného programu spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických či fyzických osob. Dohoda o zajišťování cíleného programu obsahuje ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

2.3.5 Veřejné zakázky

Podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách může zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, získat konkurenční výhodu. V § 101 tohoto zákona je uvedeno, že zadavatel může stanovit v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, že se tohoto řízení může účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti z celkového počtu zaměstnanců dodavatele.

Fakt, že dodavatel zaměstnává více než 50 % osob, které jsou osobami se zdravotním postižením, musí uvést v nabídce společně s potvrzením krajské pobočky Úřadu práce ČR nebo s potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení týkající se osob se zdravotním postižením.

Pokud se otevřeného řízení, užšího řízení či zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby účastní dodavatel, který zaměstnává více než dvacet pět zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti, pak pro vyhodnocení nabídek bude rozhodující výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %.

Dodavatel musí skutečnost, že zaměstnává více než dvacet pět zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, prokázat ve vztahu ke každému ze čtyř předchozích kalendářních čtvrtletí přede dnem zahájení zadávacího řízení. Rozhodující pro zjištění celkového počtu zaměstnanců dodavatele a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců podle vyhlášky č 518/2004 Sb. V tomto případě musí dodavatel tuto skutečnost taktéž prokázat v nabídce předložením potvrzení místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

2.3.6 Nárokový příspěvek pro zaměstnavatele

Právní úprava nárokového příspěvku je obsažena v § 78 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek je hrazen zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více

než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento příspěvek se poskytuje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve formě částečných úhrad vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvek je vyplácen příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má zaměstnavatel, který je právnickou osobou sídlo nebo v jejímž obvodu má zaměstnavatel, který je fyzickou osobou bydliště.

Příspěvek slouží k úhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením, která je v pracovním poměru a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nanejvýš však 8 000 Kč. Zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku, která odpovídá prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nanejvýš však o 2 000 Kč.

2.3.7 Změny od 1. ledna 2012

Od 1. ledna 2012 nastaly změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v posuzování zdravotního stavu a v dalších oblastech v rámci sociální reformy I. Přijetí reformy má za úkol snížit administrativu, zesílit boj proti nelegální práci a také zvýšit motivaci u příjemců některých dávek.

Zásadní změna se týká jednotlivých dávek určených pro osoby se zdravotním postižením. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přijalo změnu ve struktuře dávek, kdy z mnoha dílčích dávek vznikly dávky pouze dvě, a sice příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku.

Přehled některých dalších změn od 1. 1. 2012:

- Příspěvek je poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na pracovních místech, která jsou pracovními místy vymezenými nebo zřízenými na základě dohody s Úřadem práce ČR jako chráněná pracovní místa. Příspěvek na tyto zaměstnance může činit 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů, nejvýše však 8 000 Kč.
- Při zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením se zavádí finanční spoluúčast zaměstnavatele na vynaložených mzdových nákladech. Tímto by mělo být zamezeno zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- Mzdové náklady, jež byly vynaloženy, se mohou snížit o srážky ze mzdy, které jsou určeny k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Tyto částky se stávají nejčastějším předmětem zneužívání příspěvku.
- Po uplynutí doby 12 měsíců provozování chráněných pracovních míst je možné příspěvek navýšit o částku, která odpovídá vynaloženým dalším nákladům, jež jsou spojeny se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Výše maximálního navýšení může činit 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.
- Sjednání institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa.
- Maximální výše příspěvku určená na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa činí 48 000 Kč.
- Stanovení limitu 36násobku průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, jež poskytuje své výrobky a služby pro účely plnění povinného podílu z důvodu zamezení tzv. přefakturace.
- Zavedení Karty sociálních systémů tzv. sKarty ve dvou variantách – základní a speciální. Pro osoby se zdravotním postižením slouží speciální varianta jako průkaz TP, ZTP či ZTP/P.

2.4 Daně z příjmů

U osob se zdravotním postižením, které pobírají invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo pro invaliditu prvního nebo druhého stupně či jsou držiteli průkazu ZTP/P je z pohledu zákona o daních z příjmů zohledňován nepříznivý zdravotní stav. Také zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, získávají daňové úlevy.

Slevy pro zaměstnavatele jsou odvíjeny od skutečnosti, zda zaměstnává osobu, která je osobou se zdravotním postižením podle definice zákona o zaměstnanosti. Slevy při zdanění mzdy zaměstnance jsou odvíjeny od skutečnosti, zda zaměstnanec je příjemcem invalidního důchodu z důchodového pojištění nebo zda nárok na invalidní důchod zanikl z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního a starobního důchodu⁴.

⁴ KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5. str. 76

Zdanění zaměstnavatele – fyzické osoby

Obecně jsou podle § 3 ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob:

- § 6 příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky,
- § 7 příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- § 8 příjmy z kapitálového majetku,
- § 9 příjmy z pronájmu,
- § 10 ostatní příjmy.

Na druhé straně existují příjmy, které naopak předmětem daně nejsou nebo jsou od daně osvobozeny. V tomto případě hovoříme o příjmech, které neovlivňují základ daně, tzn. že nevstupují do celkového základu daně.

Předmětem daně dle § 3 odst. 4 ZDP není:

- příjem plynoucí z rozšíření nebo zúžení společného jmění manželů,
- částka, která byla uhrazena zdravotní pojišťovnou. O tuto částku byl překročen limit regulačních poplatků a doplatků na léčiva nebo potraviny podle zvláštních právních předpisů, které upravují limity regulačních poplatků a doplatků na léčiva nebo potraviny a další.

Příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny, nalezneme v § 4 ZDP a jsou jimi mj.:

- odměny, které jsou vypláceny zdravotní správou dárčům za odběr krve a jiných biologických materiálů z lidského organismu,
- příjmy z úroků z přeplatků, které jsou zaviněny správcem daně, orgánem sociálního zabezpečení a příjmy z penále z přeplatků pojistného vráceného příslušnou zdravotní pojišťovnou po uplynutí lhůty stanovené pro rozhodnutí o přeplatku pojistného,
- příjem, který je přijat v rámci plnění vyživovací povinnosti nebo náhrada za tento příjem dle zákona o rodině nebo obdobná plnění poskytovaná ze zahraničí.

Příjmy § 6 - § 10 ZDP jsou dílčími základy daně a společně tvoří základ daně. Od základu daně odečteme nezdanitelné části základu daně. Ty nalezneme v § 15 ZDP. Nezdanitelnými částmi základu daně jsou např.:

- dary,
- úroky z úvěrů,
- příspěvek na penzijní připojištění aj.

U poplatníka, který podepsal prohlášení k dani, se výsledný základ daně snižuje o slevy na dani. Slevy na dani jsou podle § 35ba ZDP:

- sleva na poplatníka ve výši 24 840 Kč,
- sleva na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti ve výši 24 840 Kč, pokud nemá vlastní příjem, který za zdaňovací období přesahuje částku 68 000 Kč (částka 24 840 Kč se zvyšuje na 49 680 Kč, je-li manželka (manžel) držitelkou průkazu ZTP/P),
- pokud se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání, pak činí sleva 4 020 Kč.

Osoba se zdravotním postižením může uplatnit navíc uplatnit tyto slevy:

- pobírá-li invalidní důchod pro invaliditu prvního či druhého stupně z důchodového pojištění dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen zákon o důchodovém pojištění) nebo při zániku nároku na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního a starobního důchodu, může uplatnit slevu 2 520 Kč,
- pobírá-li důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění dle zákona o důchodovém pojištění (jednou z podmínek přiznání je invalidita ve třetím stupni) nebo při zániku nároku na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo také v případě, že je poplatník podle zvláštních právních předpisů plně invalidní, avšak jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než, že není plně invalidní, může uplatnit slevu ve výši 5 040 Kč,
- pokud je držitelem průkazu ZTP/P, sleva činí 16 140 Kč.

Přehled slev na dani z příjmů fyzických osob nalezneme v Tab. 2.1.

Tab. 2.1 Slevy na dani – fyzická osoba

Sleva	Rok (v Kč)
Poplatník	24 840
Manželka (manžel)	24 840
Manželka (manžel) držitel průkazu ZTP/P	49 680
Student	4 020
Invalidita:	
• I. nebo II. stupeň	2 520
• III. stupeň	5 040
• průkaz ZTP/P	16 140

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud má poplatník dítě, vzniká mu nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije v domácnosti. Podmínky pro vznik nároku na daňové zvýhodnění jsou uvedeny v § 35c ZDP. Výše daňového zvýhodnění činí 13 404 Kč ročně. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, pak daňové zvýhodnění je ve výši 26 808 Kč.

Poplatník může daňové zvýhodnění na vyživované dítě uplatnit formou:

- slevy na dani,
- daňového bonusu,
- slevy na dani nebo daňového bonusu.

Výši daňového zvýhodnění na vyživované dítě nalezneme v Tab. 2.2.

Tab. 2.2 Daňové zvýhodnění – fyzická osoba

Daňové zvýhodnění	Rok (v Kč)
Dítě	13 404
Dítě je držitelem průkazu ZTP/P	26 808

Zdroj: vlastní zpracování

Zdanění zaměstnavatele – právnické osoby

Daň z příjmů právnických osob je upravena v ZDP. Předmětem daně z příjmů právnických osob jsou příjmy (výnosy):

- z veškeré ekonomické činnosti,
- z nakládání s veškerým majetkem.

Dalšími příjmy jsou příjmy, které buď předmětem daně nejsou nebo jsou od daně osvobozeny. V tomto případě hovoříme o příjmech, které neovlivňují základ daně, tzn. že nevstupují do celkového základu daně.

Předmětem daně z příjmů právnických osob nejsou příjmy, které jsou získány zděděním nebo darováním nemovitosti nebo movité věci anebo majetkového práva s výjimkou příjmů, které z nich plynou. Další příjmy, které nejsou předmětem daně, nalezneme v § 18 ZDP.

Dle § 19 ZDP jsou osvobozenými příjmy např. výnosy kostelních sbírek, příjmy za církevní úkony a příspěvky osob, jež jsou členy u registrovaných církví a náboženských společností, podíly na zisku tichého společníka z účasti na podnikání v případě, že jsou použity k doplnění vkladu sníženého o podíly na ztrátách do původní výše. Osvobozenými příjmy jsou dále příjmy, které plynou v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby, jenž je poskytována podle zvláštního právního předpisu, členské příspěvky podle stanov, statutu či zřizovacích nebo zakladatelských listin, které byly přijaty zájmovým sdružením právnických osob, profesními komorami s nepovinným členstvím, občanskými sdruženími vč. odborových organizací nebo politickými stranami a politickými hnutími, příjmy státních fondů, které jsou stanoveny zvláštními předpisy, příjmy z úroků, které plynou zdravotní pojišťovně zřízené zvláštním právním předpisem nebo podle zvláštního právního předpisu z vkladů u bank, pokud jsou vloženy prostředky získány ze zdrojů veřejného zdravotního pojištění a další příjmy.

Společná ustanovení

Úpravami účetního výsledku hospodaření před zdaněním nebo rozdílu mezi příjmy a výdaji získáme základ daně. Výsledek hospodaření nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji se zvyšuje či snižuje o položky uvedené v § 23 odst. 3 ZDP.

Položkami **zvyšujícími** výsledek hospodaření nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji jsou:

- částky, které neoprávněně zkracují příjmy,
- částky, jež není možné podle ZDP zahrnout do výdajů (nákladů),
- částky, o které byl snížen výsledek hospodaření za předchozí zdaňovací období,
- částky, které byly uplatněny v předchozích zdaňovacích obdobích nebo v obdobích, za která se podává daňové přiznání jako výdaj (náklad) na zajištění, dosažení a udržení příjmů, v případě, že následně došlo k porušení podmínek pro uplatnění jako výdaje (náklady) na zajištění, dosažení a udržení příjmů a to ve zdaňovacím období či obdobích, za které se podává daňové přiznání, ve kterém došlo k porušení aj.

Položkami **snížujícími** výsledek hospodaření nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji jsou:

- částky, které nebyly zahrnuty do výdajů (nákladů) a které lze podle ZDP do výdajů (nákladů) zahrnout,
- rozdíl, o který smluvní pokuty, penále a jiné sankce ze závazkových vztahů zúčtované ve prospěch výnosů podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví u poplatníka, který vede účetnictví, převyšují částky, jež jsou přijaty v tomto zdaňovacím období,
- částky nesprávně zvyšující příjmy,
- částky, které souvisí s rozpouštěním rezerv a opravných položek, jejichž tvorba nebyla pro daňové účely výdajem (nákladem) na zajištění, dosažení a udržení příjmů v případě, že jsou podle zvláštního právního předpisu zaúčtovány ve prospěch nákladů nebo výnosů a další.

Pro zjištění základu daně je nutné rozlišit výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů a výdaje (náklady), které nelze takto uznat. Výdaje (náklady), které byly vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši, která je stanovena ZDP. Nelze však uplatnit výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Výdajem (nákladem) na dosažení, zajištění a udržení příjmů je podle § 24 ZDP:

- pojistné, které je hrazeno poplatníkem v případě, že souvisí s příjmem, který je předmětem daně a není od daně osvobozen,
- pojistné, které je hrazeno zaměstnavatelem pojišťovně za pojištění rizika placení náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu (snížené odměny) za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zvláštního právního předpisu,

- škody, které vznikly v důsledky živelných pohrom nebo škody, které byly způsobeny podle potvrzení policie neznámým pachatelem,
- výdaje (náklady) spojené se zabezpečením požární ochrany,
- náhrady cestovních výdajů do výše, která je stanovena zvláštním právním předpisem,
- smluvní pokuty, úroky z prodlení, poplatky z prodlení, penále a jiné sankce ze závazkových vztahů a to pouze pokud byly zaplacený,
- úroky z půjček a úroky z úvěrů, pokud je věřitelem poplatník uvedený v § 2 ZDP, který nevede účetnictví a to pouze pokud byly zaplacený a další výdaje (náklady).

Naopak výdaje (náklady), které nelze uznat za výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů jsou uvedeny v § 25 ZDP. Jedná se např. o výdaje nad limity, které jsou stanoveny ZDP nebo výdaje (náklady), které jsou vynaloženy na příjmy, jež nejsou předmětem daně, na příjmy od daně osvobozené nebo nezahrnované do základu daně. Dalšími výdaji (náklady) jsou např.:

- manka a škody, které přesahují náhrady s výjimkou uvedenou v § 24 ZDP,
- výdaje na reprezentaci – výdaje na pohoštění, občerstvení, dary. Za dar není považován reklamní nebo propagační předmět opatřený obchodní firmou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez DPH nepřesahuje 500 Kč a zároveň není předmětem spotřební daně (výjimkou je tiché víno).

Zjištěný základ daně se sníží o položky odčitatelné od základu daně uvedené v § 34 ZDP. Od základu daně lze odečíst např. daňovou ztrátu, jež vznikla a byla vyměřena za předchozí zdaňovací období nebo jeho část. Daňovou ztrátu lze odečíst v 5-ti zdaňovacích obdobích následujících bezprostředně po období, za které se daňová ztráta vyměřuje.

Od základu daně lze dále odečíst 100 % výdajů (nákladů) vynaložených poplatníkem v daném zdaňovacím období nebo období, za které se podává daňové přiznání při realizaci projektů výzkumu a vývoje. Projekty výzkumu a vývoje musí mít podobu experimentálních či teoretických prací, projekčních nebo konstrukčních prací výpočtů, návrhů technologií, výroby funkčního vzorku či prototypu produktu atd. V případě, že vynaložené výdaje (náklady) souvisejí s realizací projektu výzkumu a vývoje zčásti, pak může poplatník od základu odečíst pouze část. Výdaje (náklady), které může poplatník odečíst od základu daně, musí být výdaji (náklady) vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů a musí být

vedeny v evidenci odděleně od ostatních výdajů (nákladů) poplatníka. Základ daně lze snížit o další položky, které jsou uvedeny v § 34 ZDP.

Základ daně se dále snižuje o hodnotu darů dle § 20 odst. 8 ZDP. V úhrnu lze odečíst nejvýše 5 % ze základu daně sníženého podle § 34 ZDP, pokud hodnota daru činí alespoň 2 000 Kč.

U fyzických osob se základ daně snížený o nezdánitelné části základu daně (§ 15 ZDP) a o odčitatelné položky (§ 34 ZDP) zaokrouhlí na celá sta Kč dolů a vynásobí se sazbou daně. V roce 2013 činí sazba daně z příjmů fyzických osob 15 %.

U právnických osob se snížený základ daně o nezdánitelné části základu daně (§ 20 ZDP) a o odčitatelné položky (§ 34 ZDP) zaokrouhlí na celé tisíce Kč dolů a vynásobí se sazbou daně. Sazba daně z příjmů právnických osob v roce 2013 činí 19 %.

Sleva na zaměstnance se zdravotním postižením

Dle § 35 odst. 1 ZDP se daň za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok nebo za zdaňovací období, které je kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích 12 měsíců, které spadají do kalendářního roku nebo za část uvedených zdaňovacích období, za kterou se podává daňové přiznání, se snižuje o částku:

- 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením nebo poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo,
- 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením nebo poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo.

Pro uplatnění slevy se vychází z přepočteného počtu zaměstnanců, kdy rozhodný je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením ve zdaňovacím období, zaokrouhlený na 2 desetinná místa. Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se provádí zvlášť za osoby se zdravotním postižením a zvlášť za osoby s těžším zdravotním postižením.

Způsob výpočtu se řídí § 35 ZDP. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá jako podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby či individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v období, za které se podává daňové přiznání a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance, který pracuje na plnou pracovní dobu stanovenou zákoníkem práce.

Do celkového počtu hodin nejsou započítávány neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci, nenadpracovaného pracovního volna, jenž bylo poskytnuto zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů, které se týkají jeho osoby. Dále se do celkového počtu hodin nezapočítávají dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za které nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zákoníku práce a další důvody uvedené v § 35 ZDP.

Do trvání pracovního poměru není započtena mateřská nebo rodičovská dovolená, služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby či dlouhodobé uvolnění z důvodu výkonu veřejné funkce.

Pokud zaměstnavatel plní povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců odvodem do státního rozpočtu, pak podle § 24 odst. 2 písm. zm) ZDP je odvod do státního rozpočtu daňově uznatelný výdaj.

2.5 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

To, že je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením, nemá vliv na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Stanovení vyměřovacího základu a odvod pojistného je tedy stejný, jako u jiných zaměstnanců.

Sociální pojištění je upraveno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Pojistné se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů, který zahrnuje veškeré příjmy zaměstnance, jenž jsou předmětem daně z příjmů dle ZDP a které nejsou od této daně osvobozeny.

Sazby pojistného činí u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu.

U zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu, z toho:

- 2,3 % na nemocenské pojištění,
- 21,5 % na důchodové pojištění,
- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Splatnost zálohy na pojistné za kalendářní měsíc je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Výši zálohy na pojistné, které je zapláceno v době splatnosti, je možné dodatečně zvýšit.

2.6 Pojistné na zdravotní pojištění

Pojistné na zdravotní pojištění je upraveno v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Pojistné se počítá z vyměřovacího základu a vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Pojistné za zaměstnance se stanoví nejméně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. V případě, že je vyměřovací základ zaměstnance nižší než právě minimální vyměřovací základ, zaměstnanec musí doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů.

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Z toho 9 % hradí zaměstnavatel a zbývajících 4,5 % hradí zaměstnanec.

Část pojistného, které je zaměstnavatel povinen za své zaměstnance hradit, musí odvést. Stejně tak odvádí část pojistného, které má povinnost hradit zaměstnanec. Zaměstnanci se pojistné odvádí srážkou ze mzdy nebo platu a to i v případě, že s tím zaměstnanec nesouhlasí.

Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a odvádí se na účet Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky nebo jiné pojišťovny, která provádí všeobecné zdravotní pojištění a u které je pojištěnec pojištěn. Splatnost pojistného je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Pokud je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením, pak na platbu pojistného mají vliv tyto skutečnosti:

- plátcem pojistného je stát,
- není povinnost dodržet minimální vyměřovací základ zaměstnance,

- osoba je poživitelem invalidního důchodu a její zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců.

Podle § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů se za určité skupiny osob stává plátcem pojistného stát. Pokud se plátcem pojistného stává stát, pak není povinnost dodržet minimální vyměřovací základ.

Pojistné je hrazeno státem, pokud osoby spadají do jedné z následujících kategorií:

- osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) či ve stupni IV (úplná závislost), osoby, které pečují o tyto osoby a osoby, které pečují o osoby mladší 10 let, jenž jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost),
- osoby, které pobírají dávku pomoci v hmotné nouzi a osob, které jsou s nimi společně posuzované,
- poživitelé důchodů.

Stát je plátcem pojistného také u invalidních osob ve třetím stupni invalidity. Dále je plátcem u osob dosahujících věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak tyto osoby nesplňují další podmínky pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo starobního důchodu a nemají příjmy ze zaměstnání či ze samostatné výdělečné činnosti a nejsou poživiteli žádného důchodu z ciziny nebo tento důchod nepřesahuje částku měsíčně ve výši minimální mzdy⁵.

V případě, že je zaměstnancem osoba se zdravotním postižením, která je invalidní, ale nesplňuje podmínky pro přiznání invalidního důchodu, pak tato osoba nepatří do skupiny osob, za které je pojistné hrazeno státem.

Vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem činí 5 355 Kč, tzn. že měsíční částka za tyto pojištěnce činí 13,5 % z 5 355 Kč, tedy 723 Kč. Nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců. U tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod ve smyslu ust. § 38 zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5. str. 92

3. Osoby se zdravotním postižením ve vybrané firmě

3.1 Firma Lešek Branc

Firma Lešek Branc působí na trhu již více než 14 let a zabývá se výrobou a prodejem nábytku a bytových doplňků. Provozovna firmy se nachází v ulici Žihla 995 ve městě Jablunkov.

Činnosti firmy

Činnostmi firmy Lešek Branc jsou podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání: výroba ostatního nábytku, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, výroba nábytku a silniční nákladní doprava.

Firma vyrábí konferenční stoly, dětské pokoje, dubový nábytek, jídelní stoly, kancelářské židle, jutový nábytek, koberce, křesla, matrace, nábytek z masivu, obývací sestavy, počítačové stoly, pohovky poličky, postele, předsíňový nábytek, nábytek z proutí, sedací soupravy, zahradní nábytek, židle. Z části je tento nábytek také dovážěn z jiných zemí.

Hodnoty firmy

Základními hodnotami firmy Lešek Branc jsou nejvyšší jakost, dlouhodobá perspektiva, individuální přístup a inovace.

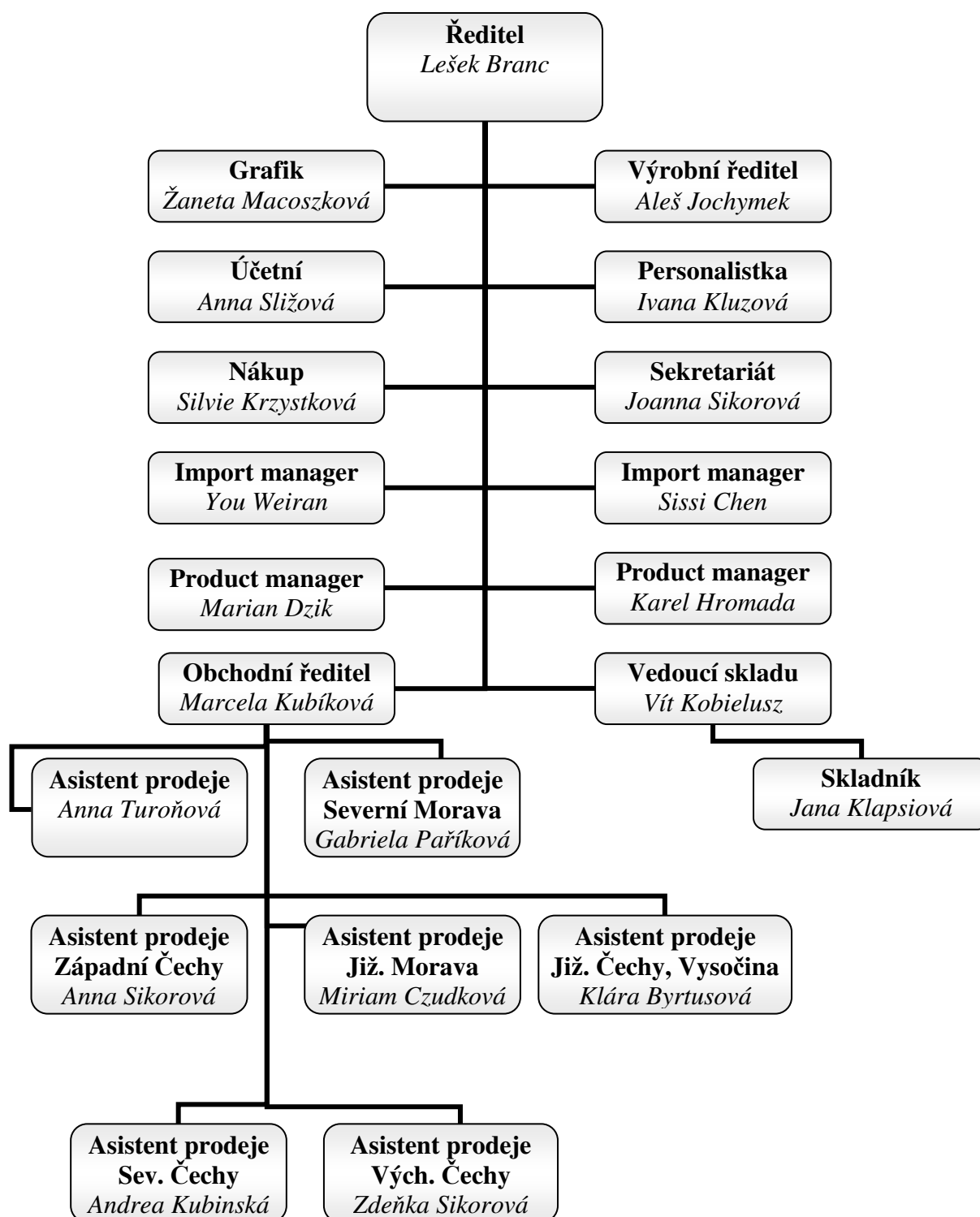
Nejvyšší jakost: při spolupráci s obchodními partnery je pro firmu nejdůležitější profesionální přístup, vysoký standard výroby a také cesta k dokonalosti v každé etapě obchodního procesu.

Dlouhodobá perspektiva: základem přínosných vztahů, které jsou budovány na základě důvěry a vzájemného porozumění je pouze dlouhodobá spolupráce. Firma se proto nezajímá o krátkodobé zisky či krátkodobé vztahy. K oboustranné spokojenosti a povzbuzení jak obchodních partnerů, tak i klientů firma investuje svůj čas.

Individuální přístup: firma klade důraz na osobní setkání s každým obchodním partnerem i klientem. Zástupci firmy, kteří navštěvují zákazníky, jsou schopni zodpovědět na všechny dotazy a poskytují veškerou pomoc a servis.

Inovace: využívání nejnovějších technologií výroby a používání nejnovějších materiálů je samozřejmostí. Firma se také snaží dát svému nábytku rovněž i duši, aby ještě lépe vyhovoval různým potřebám klientů.

Organizační struktura



Zaměstnanci

Stav zaměstnanců k 31. 12. 2012 činil 50. V tomto čísle jsou zahrnuty také dohody konané mimo pracovní poměr a zaměstnanci, kteří nejsou z EU (Čínská lidová republika).

Firma Lešek Branc spolupracuje s mezinárodní studentskou organizací AISEC⁶ a každoročně v rámci praxe zaměstnává zahraniční studenty nebo mladé lidi z jiných zemí. Lidé, které firma zaměstnávala, pocházeli v minulosti např. z těchto zemí:

- Polsko,
- Ukrajina,
- Vietnam.

Praktikanti, kteří jsou na stáži, se zabývají reklamou, vnášejí návody na řízení společnosti, zabývají se technickými záležitostmi, uvádějí do provozu nové stroje a technologická zařízení. Praktikanti dále seznamují zaměstnance s kulturou jejich země, obchodními praktikami a učí zaměstnance cizí jazyk. Praktikanti také vyhledávají dodavatelské a odběratelské kontakty v jiných zemích. Jsou tak pro firmu velkým přínosem.

Zákazníci

Firma Lešek Branc prodává svůj nábytek nejen zákazníkům v ČR, ale nábytek také vyváží. Zákazníky jsou firmy, hotely, maloobchod a velkoobchod. Většina zboží, které si zákazník objedná, je skladem. Zákazníci mohou zboží zakoupit také prostřednictvím obchodních partnerů po celé ČR, na Slovensku a v Polsku. Firma klade důraz na skladování zboží a dopravu a pokládá je za nejdůležitější faktory pro to, aby se výrobky dostaly k zákazníkům v co nejlepší kvalitě a v co nekratším čase. Proto firma preferuje vlastní dopravu a má své kvalifikované a zkušené řidiče, kteří zajistí spolehlivý rozvoz zboží.

Tržby

Pokud zhodnotíme podíl tržeb za vlastní výrobky na celkových tržbách firmy, zjistíme, že v posledních třech letech se pohybují průměrně okolo 26 %. V roce 2010 byly ve výši 25,60 %, v následujícím roce 2011 došlo k jejich růstu na 27,77 %. V roce 2012 však tržby nedosáhly předpokládané výše a naopak oproti roku 2011 došlo k poklesu na 25,41 %.

⁶ Studentská organizace Aisec je největší organizace na světě, která je řízená studenty. Tato organizace umožňuje získávat zahraniční odborné zkušenosti a sdružuje ve více než 110 zemích a teritoriích a ve více než 2100 institucích vyššího vzdělávání přes 80 000 studentů.

V roce 2012 došlo k nárůstu vlastní výroby. Podíl zásob na skladě vlastních výrobků na celkovém množství zásob výrobků v roce 2011 činil 28,46 %. V roce 2012, kdy došlo k nárůstu, byl podíl ve výši 39,23 %. Podíl zásob vlastní výroby vzrostl o 10,77 %.

Lidské zdroje a zaměstnanost

Firma Lešek Branc čerpá dotační programy na vzdělávání zaměstnanců a také na začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. V současné době je firma zapojena do programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Evropský sociální fond je strukturálním fondem EU a je také klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním ze tří základních programů za programové období 2007 - 2013.

Program slouží především ke snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti. Dalším účelem tohoto programu je zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v těchto oblastech.

Osoby se zdravotním postižením mohou být vyčleněny ze společnosti. Tento program tak právě napomáhá k motivaci pro vytvoření podmínek pro odstranění bariér. Program slouží ke zvyšování pracovní a společenské integrace nejen osob se zdravotním postižením, ale i dalších osob s různými handicapy (např. věkově starších, osob pečujících o závislého člena rodiny atd.).

Cíle toho programu jsou:

- podpora a rozvoj poradenských služeb a jejich aplikace, která směřuje k aktivizaci a motivaci k hledání zaměstnání a jeho následného udržení a to pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti,
- podpora a rozvoj speciálních zaměstnaneckých nástrojů a opatření, které směřují k realizaci nových cest k začleňování a k návratu znevýhodněných osob na trh práce a k jejich sociální a pracovní integraci,
- podpora tvorby a aplikace integrovaných programů určených pro znevýhodněné skupiny na trhu práce, které jsou založeny na zapojení místních společenství a občanských iniciativ, sociálních partnerů a podniků na všech úrovních,

- podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům a tvorbu pracovních míst pro příslušníky cílových skupin, součástí jsou také pracovní místa na zkoušku pro získání pracovních zkušeností⁷.

3.2 Osoby se zdravotním postižením

Firma Lešek Branc zaměstnává více než dvacet pět zaměstnanců a má tedy zákonnou povinnost plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Firma podává Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců.

Ve firmě jsou zaměstnány 2 osoby se zdravotním postižením, které jsou poživateli invalidního důchodu v prvním a druhém stupni invalidity.

3.2.1 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců nalezneme v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb. (viz kapitola 2.2.4 Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením).

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se nezapočítávají zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, ale pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Firma Lešek Branc k 31. 12. 2012 zaměstnává celkem 50 zaměstnanců. Z toho je 32 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, 18 zaměstnanců na dohodu o provedení práce a v současnosti žádný zaměstnanec nemá s firmou uzavřenou dohodu o pracovní činnosti.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťujeme jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (vč. práce přesčas) těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, který je zvýšený o neodpracované hodiny uvedené v § 15 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. a celkového ročního fondu pracovní doby, který připadá na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu.

⁷ Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra České republiky. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Dostupné z: <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost>

V Tab. 3.1 nalezneme počet odpracovaných hodin všemi zaměstnanci, počet hodin nemoci zaměstnanců, počet hodin ošetřovného, dovolené, placeného volna a počet hodin ostatních nepřítomností.

Tab. 3.1 obsahuje také počet hodin fondu pracovní doby. Fond pracovní doby znamená počet pracovních dnů za daný rok. Pracovní dny se pak dají převést na hodiny, tzn. vyjádření fondu pracovní doby za rok v hodinách.

Tab. 3.1 Počet odpracovaných a neodpracovaných hodin

	(v hod.)
Počet odpracovaných hodin všemi zaměstnanci	48 721,59
Nemoc	3 424
Ošetřovné	176
Dovolená	5 032
Placené volno	176,08
Ostatní nepřítomnost	479
Fond pracovní doby ⁸	2 016

Zdroj: vlastní zpracování

Celkový počet skutečně odpracovaných hodin zjistíme dosazením hodnot z Tab. 3.1 do vzorce (3.1). Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 81 odst. 5 zákona, § 15, § 16 a § 20 vyhlášky č. 518/2004 Sb. zjistíme dosazením do vzorce (3.2).

Vzorec:

Celkový počet skutečně odpracovaných hodin = *odpracované hodiny + dovolená + placené volno + nemoc* (3.1)

Výpočet:

Celkový počet skutečně odpracovaných hodin = 48 721,59 + 5 032 + 176,08 + 3 424 = 57 353,67 hodin

⁸ Rok 2012 měl 252 pracovních dnů. Při 8 hodinové sazbě bylo odpracováno 2016 hodin.

Po sečtení odpracovaných hodin, hodin dovolené, placeného volna a nemoci jsme zjistili **celkový počet skutečně odpracovaných hodin**. Za rok 2012 bylo ve firmě odpracováno **57 353,67 hodin**.

Vzorec:

$$\begin{array}{l} \text{Celkový průměrný roční} \\ \text{přepočtený počet} \\ \text{zaměstnanců} \end{array} = \frac{\text{celkový počet skutečně odpracovaných hodin}}{\text{fond pracovní doby}} \quad (3.2)$$

Výpočet:

$$\begin{array}{l} \text{Celkový průměrný roční} \\ \text{přepočtený počet} \\ \text{zaměstnanců} \end{array} = \frac{57\,353,67}{2\,016} = 28,449 \text{ osob}$$

Výpočty se provádí na dvě platná desetinná místa tím způsobem, že jsou vypuštěny všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla. Tato číslice je dále upravena podle číslic, které následují po poslední platné číslici zaokrouhlovaného čísla. Pokud po zaokrouhlované číslici následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny. V případě, že zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice, která je větší než 5, pak se zvětšuje o jednu.

Celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců firmy Lešek Branc činí po zaokrouhlení **28,45 osob**.

3.2.2 Povinný podíl

Povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců činí 4 %. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců ve firmě Lešek Branc je 28,45 osob. Dosazením této hodnoty do vzorce (3.3) získáme hodnotu povinného podílu.

Vzorec:

$$\text{Povinný podíl} = \text{průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců} \cdot 4 \% \quad (3.3)$$

Výpočet:

$$\text{Povinný podíl} = 28,45 \cdot 0,04 = 1,138 \text{ osob}$$

Výpočty se provádí stejně jako u celkového průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců na dvě platná desetinná místa tím způsobem, že jsou vypuštěny všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla. Tato číslice je dále upravena podle číslic, které následují po poslední platné číslici zaokrouhlovaného čísla. Pokud po zaokrouhlované číslici následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny. V případě, že zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice, která je větší než 5, pak se zvětšuje o jednu.

Povinný podíl osob se zdravotním postižením po zaokrouhlení je **1,14 osob**.

4. Praktická aplikace

4.1 Náhradní plnění firmy Lešek Branc

Firma Lešek Branc plní povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců:

- a) zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- b) odebíráním výrobků a služeb od chráněných dílen, které splňují podmínky náhradního plnění dle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

4.1.1 Zaměstnávání u zaměstnavatele

Firma Lešek Branc zaměstnává 2 osoby se zdravotním postižením. V Tab. 4.1 je uveden počet hodin, které byly odpracovány osobami se zdravotním postižením. Tab. 4.1 obsahuje také počet hodin nemoci, počet hodin dovolené a placeného volna těchto osob. Fond pracovní doby osob se zdravotním postižením v roce 2012 činil 1 950 hodin.

Tab. 4.1 Počet odpracovaných a neodpracovaných hodin

	(v hod.)
Počet odpracovaných hodin osob se zdravotním postižením	1 395
Nemoc	450
Dovolená	165
Placené volno	7,5
Fond pracovní doby osob se zdravotním postižením	1 950

Zdroj: vlastní zpracování

Celkový počet skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců se zdravotním postižením zjistíme dosazením hodnot z Tab. 4.1 do vzorce (4.1). Průměrný roční přepočtený počet zjistíme dosazením do vzorce (4.2).

Vzorec:

Celkový počet

skutečně

odpracovaných hodin = *odpracované hodiny + dovolená + placené volno + nemoc* (4.1)

osob se zdravotním

postižením

Výpočet:

Celkový počet

skutečně

odpracovaných hodin = 1 395 + 165 + 7,5 + 450 = 2 017,5 hod.

osob se zdravotním

postižením

Po sečtení odpracovaných hodin, dovolené, placeného volna a nemoci zjistíme **celkový počet odpracovaných hodin osob se zdravotním postižením**, který činí **2 017,5 hodin**. Výsledný počet hodin dosadíme do vzorce (4.2) a zjistíme, jaký je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením.

Vzorec:

Průměrný roční přepočtený počet

zaměstnanců se zdravotním

postižením

$$= \frac{\text{celkový počet skutečně odpracovaných hodin}}{\text{fond pracovní doby}} \quad (4.2)$$

Výpočet:

Průměrný roční přepočtený počet

zaměstnanců se zdravotním

postižením

$$= \frac{2017,5}{1950} = 1,034 \text{ osob}$$

Po zaokrouhlení (viz 3.2.1 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců) činí **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením** firmy Lešek Branc **1 osoba**.

4.1.2 Odebírání zboží a služeb

Ergon – chráněná dílna, o. s.

Ergon – chráněná dílna, o. s. je neziskovou organizací sídlící v Českém Těšíně. Cílem této neziskové organizace je zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v regionu Těšínského Slezska. Právě v regionu Těšínského Slezska je situace nezaměstnaných závažným problémem a zvláště pak nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. Vzhledem k těmto skutečnostem je pravděpodobnost, že budou osoby se zdravotním postižením zaměstnány, velice nízká. Nezisková organizace napomáhá zmírnit tento nepříznivý stav v regionu a začlenit osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu. V současné době je zaměstnáno v chráněné dílně 60 osob se zdravotním postižením.

Ergon – chráněná dílna, o. s. nabízí firmám programy - montážní práce, praní, mandlování, ruční žehlení a úklidové služby. Největším pracovním programem jsou montážní práce, kde je zaměstnáno 46 osob se zdravotním postižením. Montážní práce zahrnují jednoduché kompletační práce, zejména montáž zahradnického nářadí. V pracovním programu praní, žehlení a drobné opravy prádla se uplatňuje 5 osob se zdravotním postižením. Tento program je také významný a prosperující. Program úklidové služby zajišťuje kompletní úklid v kancelářích a správních budovách.

Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením ve IV. čtvrtletí roku 2011 byl 45,48 zaměstnanců. V roce 2012 v I. čtvrtletí činil přepočtený počet 49,34 zaměstnanců, ve II. čtvrtletí 49,93 zaměstnanců a ve III. čtvrtletí 40,61 zaměstnanců.

Hodnota odebraných výrobků a služeb činila v roce 2012 částku 56 875,20 Kč bez DPH.

Manlomka, s. r. o.

Manlomka, s. r. o. je chráněnou dílnou a kromě obchodní činnosti se zabývá také výrobou a prodejem dárkových a dekorativních předmětů. Chráněná dílna vyrábí také různé dárkové předměty, obaly a pouzdra na notebooky, ozdoby metodou patchwork a dále dodává specializované tématické knihy, které se týkají oborů zdraví, zraku, barev, osvětlení. Dalším zbožím, které chráněná dílna nabízí, je kosmetika, potravinové doplňky, lampy, masážní stroje, průmyslová manipulační a zdvihací technika atd. Sídlo firmy je v Petřvaldu u Karviné.

Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením ve IV. čtvrtletí roku 2011 byl 130,45 zaměstnanců. V roce 2012 v I. čtvrtletí činil přepočtený počet 119,79 zaměstnanců, ve II. čtvrtletí 121,66 zaměstnanců a ve III. čtvrtletí 123,82 zaměstnanců

Hodnota odebraných výrobků a služeb od Manlomky, s. r. o. v roce 2012 činila 2 480 Kč bez DPH.

Obě firmy zaměstnávají podle zákona o zaměstnanosti více než 50 % osob se zdravotním postižením. Odebírání zboží a služeb od těchto firem splňuje podmínku náhradního plnění dle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Firmy prohlásily, že v roce 2012 poskytly své výrobky a služby pouze do výše odpovídající 36-ti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

O poskytnutí plnění vedou dodavatelé evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.

V Tab. 4.2 jsou uvedeny hodnoty výrobků a služeb bez DPH, které v roce 2012 od Ergonu – chráněné díly, o. s. a Manlomky, s. r. o. firma Lešek Branc odebrala.

Tab. 4.2 Hodnota odebraných výrobků a služeb

	Ergon – chráněné dílny, o. s.	Manlomka, s. r. o.
Cena bez DPH	56 875,60 Kč	2 480 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pro zjištění přepočtu odebraných výrobků a služeb nebo zadaných zakázek dosadíme hodnoty z tabulky do vzorce (4.3). Poté zjistíme, kolik činí přepočtený počet odebraných výrobků a služeb.

Vzorec:

$$\begin{array}{l}
 \text{Přepočet odebraných} \\
 \text{výrobků a služeb} \\
 \text{nebo zadaných} \\
 \text{zakázek}
 \end{array}
 =
 \frac{\begin{array}{l} \text{cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo} \\ \text{služeb nebo zadaných zakázek bez DPH} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{sedminásobek průměrné měsíční mzdy v národním} \\ \text{hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí předcházejícího roku} \end{array}}
 \quad (4.3)$$

Výpočet:

Přepočet odebraných

$$\begin{array}{l} \text{výrobků a služeb} \\ \text{nebo zadaných} \\ \text{zakázek} \end{array} = \frac{2\,480 + 56\,875,6}{170\,856^9} = 0,347 \text{ osob}$$

Přepočtený počet odebraných výrobků a služeb po zaokrouhlení činí 0,35 osob.

Plnění povinnosti firmy Lešek Branc podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti je následující:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele 1 osoba
2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek 0,35 osob
3. Součet výše uvedených 1,35 osob.

Vzhledem ke skutečnosti, že firma Lešek Branc splnila plnění povinnosti povinného podílu 1,14 osob zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odebíráním zboží a služeb od Manlomka, s. r. o. a Ergon – chráněné dílny, o. s., tak již nemusí provádět odvody do státního rozpočtu.

V Příloze č. 1 nalezneme Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců firmy Lešek Branc.

4.2 Daň z příjmů

Vzhledem ke skutečnosti, že firma je fyzickou osobou nezapsanou v obchodním rejstříku, účetní závěrku nezveřejňuje ve sbírce listin rejstříkového soudu. Výsledek hospodaření firma tedy neposkytla, ale budeme vycházet z kladného výsledku hospodaření.

Veškeré údaje jsou tedy pouze informativní a nejsou skutečnými výsledky hospodaření.

⁹ Sedminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012.

4.2.1 Analýza daně z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2012

Vstupní data

Výsledek hospodaření je kladný a je ve výši 4 000 000 Kč. Kladný výsledek hospodaření je do značné míry ovlivněn i skutečností, že účetní jednotka v roce 2004 v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen zákon o účetnictví) byla povinna přejít z daňové evidence (do 31. 12. 2003 jednoduché účetnictví) na účetnictví (do 31. 12. 2003 podvojně účetnictví). Dle § 23 odst. 14 ZDP při přechodu na účetnictví hodnotu zásob a pohledávek, které poplatník evidoval v době zahájení vedení účetnictví, může zahrnout do základu daně buď jednorázově v době zahájení vedení účetnictví nebo postupně po dobu 9-ti následujících zdaňovacích obdobích, počínaje zdaňovacím obdobím zahájení vedení účetnictví.

Poplatník má manželku a dvě děti ve věku 18 let a 2 roky. Starší z dětí studuje střední školu. Manželka je na rodičovské dovolené a pobírá rodičovský příspěvek ve výši 5 100 Kč měsíčně, což činí 61 200 Kč ročně. Firma Lešek Branc zaměstnává 2 osoby se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni invalidity.

Poplatník poskytnul peněžitý dar ve výši 6 000 Kč na sociální účely a také dvakrát daroval krev. Za zdaňovací období zaplatil úroky z úvěru ze stavebního spoření a úroky z hypotečního úvěru použité na financování bytových potřeb ve výši 50 000 Kč. Poplatník zaplatil částku 24 300 Kč na penzijním připojištění a 14 000 Kč na soukromém životním pojištění. Do oblasti výzkumu a vývoje investoval částku 100 000 Kč. Poplatníkovi plynou úroky z účtů ve výši 1 100 Kč.

Dílčí základy daně

Poplatníkovi neplynou žádné příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků (§ 6 ZDP), příjmy z pronájmu (§ 9 ZDP) a ostatní příjmy (§ 10 ZDP).

Dílčí základy daně poplatníka tvoří příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti (§ 7 ZDP) a příjmy z kapitálového majetku (§ 8 ZDP).

§ 7 Příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti

Výpočet dílčího základu daně:

Výsledek hospodaření **4 000 000 Kč**

Položky zvyšující výsledek hospodaření:

- 51 – Ostatní služby 5 000 Kč
- 52 – Sociální náklady individuálního podnikatele 180 000 Kč
- 54 – Ostatní provozní náklady 10 000 Kč
- 58 – Mimořádné náklady 5 000 Kč
- Účetní odpisy převyšující odpisy uplatněné podle ZDP 10 000 Kč
- Přechodový můstek: zásoby 1 000 000 Kč

Celkem (5 000 + 180 000 + 10 000 + 5 000 + 10 000 + 1 000 000) **1 210 000 Kč**

Položky snižující výsledek hospodaření:

- 62 – Úroky 1 100 Kč

Celkem **1 100 Kč**

Výsledek hospodaření ve výši 4 000 000 Kč je zvýšen dle § 5 a § 23 ZDP o položky zvyšující základ daně v celkové výši 1 210 000 Kč a následně jsou odečteny položky snižující základ daně ve výši 1 100 Kč. **Dílčí základ daně z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti činí 5 208 900 Kč.**

§ 8 Příjmy z kapitálového majetku

Poplatníkovi plynou úroky z účtů ve výši 1 100 Kč. Úroky z účtů jsou zahrnuty v § 7 jako částky snižující základ daně. **Dílčí základ daně z kapitálového majetku činí 1 100 Kč.**

Nezdanitelné části základu daně a odčitatelné položky

Poplatník poskytnul peněžitý dar 6 000 Kč na sociální účely. Podle § 15 odst. 1 ZDP je tento dar možné odečíst od základu daně. Odběr krve je považován za dar na zdravotnické účely. Hodnota jednoho odběru bezpříspěvkového dárce je oceněna částkou 2 000 Kč. Poplatník daroval krev dvakrát, může si tak od základu daně odečíst hodnotu 4 000 Kč.

V § 15 odst. 3 ZDP je uvedeno, že si poplatník může odečíst od základu daně částku, která se rovná úrokům zaplaceným za zdaňovacím obdobím z úvěru ze stavebního spoření

a úrokům z hypotečního úvěru použitého na financování bytových potřeb. Hodnota úroků, které podle tohoto § poplatníkovi plynou, je 50 000 Kč.

Dále je možné od základu daně dle § 15 odst. 5 ZDP odečíst příspěvek na penzijní připojištění snížený o 6 000 Kč¹⁰. Poplatník zaplatil příspěvek na penzijní připojištění ve výši 24 300 Kč. Od této částky musí odečíst hodnotu 6 000 Kč. Po odpočtu 6 000 Kč činí výše příspěvku na penzijním připojištění 18 300 Kč. V témže § je však uvedeno, že maximální hodnota může činit 12 000 Kč. Poplatník si tak může základ daně snížit pouze o 12 000 Kč.

Podle § 15 odst. 6 ZDP si může poplatník odečíst také zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy a to stejně jako u penzijního připojištění v maximální výši 12 000 Kč. Poplatník zaplatil částku 14 000 Kč, avšak odečíst od základu daně si může pouze 12 000 Kč.

Dle § 34 odst. 4 ZDP lze od základu daně odečíst 100 % výdajů (nákladů) vynaložených poplatníkem při realizaci projektů výzkumu a vývoje, které mají podobu experimentálních či teoretických prací, projekčních či konstrukčních prací, výpočtů, návrhů technologií, výroby funkčního vzorku nebo prototypu produktu nebo jeho části a na certifikaci výsledků, jenž jsou dosaženy prostřednictvím výzkumu a vývoje. Poplatník si tedy může od základu daně odečíst 100 000 Kč.

Slevy na dani

Firma dlouhodobě dosahuje kladného výsledku hospodaření, proto využívá možné daňové odpočty a slevy v souladu se ZDP.

Sleva na poplatníka činí 24 840 Kč. Vzhledem k tomu, že manželka pobírá rodičovský příspěvek, může si poplatník uplatnit slevu na manželku dle § 35ba ZDP ve výši 24 840 Kč.

Poplatník má manželku a dvě děti ve věku 18 let a 2 roky. Starší z dětí studuje střední školu. Na dvouleté dítě činí daňově zvýhodnění 13 404 Kč. Druhé dítě, které je zletilé, se soustavně připravuje na budoucí povolání a i na toto je možné uplatnit daňové zvýhodnění 13 404 Kč.

¹⁰ Od 1. 1. 2013 se příspěvek na penzijní připojištění snižuje o 12 000 Kč.

4.2.2 Sleva na dani na osoby se zdravotním postižením

Sleva na dani na osoby se zdravotním postižením se neřídí podle skutečného počtu osob se zdravotním postižením, ale podle průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením.

Dle § 35 odst. 1 ZDP činí sleva na každého zaměstnance se zdravotním postižením 18 000 Kč. Pokud je zaměstnanec osobou s těžším zdravotním postižením, pak je sleva ve výši 60 000 Kč. Je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo, pak je slevou poměrná část z této částky.

Vzorec:

$$\text{Sleva na dani} = \begin{matrix} \text{sleva na dani dle § 35} \\ \text{odst. 1 písm. a) ZDP} \end{matrix} \cdot \begin{matrix} \text{průměrný roční přepočtený počet} \\ \text{zaměstnanců se zdravotním} \\ \text{postižením} \end{matrix} \quad (4.4)$$

Výpočet:

$$\text{Sleva na dani} = 18\,000 \cdot 1 = 18\,000 \text{ Kč}$$

Pokud dosadíme do vzorce (4.4) hodnotu, která odpovídá průměrnému ročnímu přepočtenému počtu osob se zdravotním postižením, zjistíme, že na osoby se zdravotním postižením může poplatník uplatnit slevu ve výši 18 000 Kč.

4.2.3 Daň z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2012

Dílní základy daně § 6 - § 10 jsou ve výši 5 210 000 Kč. Od základu daně odečteme úhrn nezdanitelných částí základu daně a odčitatelných položek ve výši 184 000 Kč. Základ daně snížený o nezdanitelné části základu a o odčitatelné položky od základu daně činí 5 026 000 Kč.

Sazba daně z příjmů fyzických osob je ve výši 15 %. Snížený základ daně vynásobíme sazbou daně a získáme daň z příjmů 753 900 Kč.

Od výsledné daně odečteme slevu na poplatníka 24 840 Kč, slevu na manželku 24 840 Kč, slevu na zaměstnance se zdravotním postižením 18 000 Kč, daňové zvýhodnění na děti v celkové výši 26 808 Kč.

Daň z příjmů fyzických osob po odečtení slev a daňových bonusů činí 659 412 Kč. Poplatník zaplatil zálohy na daň 300 000 Kč. Doplatek na dani činí **359 412 Kč**.

Výši dílčích základů daně, nezdánitelné části základu daně, odčitatelné položky, slevy, daňové zvýhodnění a výslednou daň nalezneme v Tab. 4.3.

V Příloze č. 2 se nachází vyplněný formulář Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období roku 2012.

Tab. 4.3 Shrnutí

Výpočet daně z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2012	(v Kč)
Dílní základy daně:	
• § 6	-
• § 7	5 208 900
• § 8	1 100
• § 9	-
• § 10	-
Celkem (5 208 900 + 1 100)	5 210 000
Nezdanitelné části základu daně, odčitatelné položky:	
• Hodnota darů	10 000
• Odečet úroků	50 000
• Penzijní připojištění a penzijní pojištění	12 000
• Životní pojištění	12 000
• Výzkum a vývoj	100 000
Celkem (10 000 + 50 000 + 12 000 + 100 000)	184 000
Základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně (5 210 000 – 184 000)	5 026 000
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	5 026 000
Daň 15 % (5 026 000 • 0,15)	753 900
Slevy:	
Poplatník	24 840
Manželka	24 840
Osoby se zdravotním postižením	18 000
Celkem	67 680
Daňové zvýhodnění na vyživované děti (13 404 • 2)	26 808
Daň po uplatnění slev (753 900 – 67 680 – 26 808)	659 412
Zálohy na daň	300 00
Doplatek (659 412 – 300 000)	359 412

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Optimalizace náhradního plnění firmy Lešek Branc

Firma Lešek Branc v současné době plní povinnost povinného podílu odebráním výrobků a služeb a zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Nyní budou analyzovány přínosy jednotlivých variant plnění povinného podílu a jejich nevýhody.

4.3.1 Plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

Plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je splněna nejen zákonná povinnost, ale firma získává i řadu příspěvků a dalších výhod. Úřady práce ČR mohou přispět zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na činnost, která je spojena se zaměstnáváním těchto osob. Příspěvky jsou poskytovány na zřízení chráněného pracovního místa, kdy tento příspěvek může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením nebo dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením. Při zřízení 10 a více chráněných pracovních míst činí příspěvek dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením a čtrnáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením. Úřad práce ČR může poskytnout zaměstnavateli také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů v maximální výši 48 000 Kč za rok na jedno chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

Při pracovní rehabilitaci jsou hrazeny přímé náklady, které byly vynaloženy na pracovní rehabilitaci – materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady, náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace, která je potřebná k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však 2 000 Kč a další náklady. Pracovní rehabilitace zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy, kde jsou hrazeny další související náklady.

Pokud zaměstnavatel zřídí pro osobu se zdravotním postižením společensky účelné pracovní místo, výše příspěvku je v rozmezí od šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku do osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Další příspěvek je příspěvek na zapracování, který činí za měsíc na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, maximálně polovinu minimální mzdy a příspěvek na nový

podnikatelský program, kdy měsíčně činí příspěvek na jednoho zaměstnance taktéž maximálně polovinu minimální mzdy¹¹.

Úřad práce ČR poskytuje také příspěvek na cílený program k řešení zaměstnanosti, kdy zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením může být poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny obnovy nebo technického zhodnocení majetku sloužícího k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Další výhodou pro zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením může nastat při zadávání veřejných zakázek, kdy zadavatel stanoví v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, že se zadávacího řízení může účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti z celkového počtu zaměstnanců dodavatele.

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnával na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, pak má nárok na příspěvek na zřízení a provoz chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se poskytuje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve formě částečných úhrad vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek slouží k úhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy. Měsíční výše příspěvku může být až do výše 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance – osobu se zdravotním postižením, která je v pracovním poměru.

Firma při zaměstnávání osob se zdravotním postižením může využít také slev na dani. Podle § 35 odst. 1 ZDP má poplatník nárok na slevu na dani za každého zaměstnance:

- se zdravotním postižením ve výši 18 000 Kč nebo poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo,
- s těžším zdravotním postižením ve výši 60 000 Kč nebo poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo.

¹¹ Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

4.3.2 Plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb

Pokud firma nemá podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak může zvolit variantu odebírání výrobků a služeb, kdy firma může odebírat jakékoliv výrobky či služby od firem, které splňují podmínky poskytovatele náhradního plnění.

Odběrem výrobků a služeb firma ušetří značné finanční prostředky. Od poskytovatelů náhradního plnění si může firma nakoupit např. kancelářské potřeby, informační technologie, razítka, propagační předměty, pracovní oděvy a pomůcky, pracovní obuv, čisticí prostředky, drogistické zboží. Mezi širokou škálou služeb, které firma může v rámci náhradního plnění využívat, patří např. správa a údržba budov, úklidové služby, bezpečnostní služby atd.

Nákupem výrobků a služeb firma zároveň podporuje práci osob se zdravotním postižením a umožňuje jim začlenit se do společnosti.

4.3.3 Plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu

Odvod do státního rozpočtu nebo tzv. invalidní daň za každou osobu, která je osobou se zdravotním postižením a kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením. Odvod do státního rozpočtu za rok 2012 činí 69 562,80 Kč¹².

V souladu s § 24 odst. 2 písm. zm) ZDP je odvod do státního rozpočtu z titulu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti výdajem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných výnosů (příjmů). Odvod do státního rozpočtu tedy snižuje základ daně.

4.4 Návrhy a doporučení

Podle zákona o zaměstnanosti má každý zaměstnavatel možnost rozhodnout se, jakým způsobem bude plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců.

Pokud se firma rozhodne zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pak přínosem mohou být příspěvky Úřadu práce ČR na úhradu nákladů pracovní rehabilitace, příspěvky

¹² Průměrná mzda za I. až III. kalendářní čtvrtletí roku 2012 činila 24 408 Kč. Povinný podíl osob se zdravotním postižením firmy je 1,14 osob. Výpočet: $24\,408 \cdot 2,5 \cdot 1,14 = 69\,562,80$ Kč.

na zřízení společensky účelného pracovního místa, příspěvky na zapracování, příspěvky na cílený program k řešení nezaměstnanosti, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením může přinést také konkurenční výhodu při zadávání veřejných zakázek. Dále při zaměstnávání osob se zdravotním postižením může firma ušetřit na dani z příjmů až několik desítek tisíc korun podle stupně invalidity osob se zdravotním postižením, což je další důvod, proč právě zaměstnávat tyto osoby.

O něco méně výhodná se jeví varianta odběru zboží a služeb. Firma ušetří finanční prostředky, splní zákonnou povinnost a zároveň podporuje práci osob se zdravotním postižením. Od poskytovatelů náhradního plnění si může firma nakoupit např. kancelářské potřeby, propagační předměty, pracovní oděvy a pomůcky aj. Tato varianta však nepřináší tolik výhod, které jsou spojeny s přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Odvod do státního rozpočtu je sice rovněž výdajem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů (výnosů) stejně tak, jako mzdy a platby za výrobky a služby, ale finanční prostředky nejsou účelně vynaloženy. Firma odvádí bez užitku tzv. invalidní daň, přitom může náklady lépe optimalizovat. Varianta odvodu do státního rozpočtu je pro firmu nejméně výhodná.

Firma Lešek Branc zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu 28,45 osob. Povinný podíl osob se zdravotním postižením činí 1,14 osob. V současnosti firma plní povinný podíl zaměstnáváním 1 osoby se zdravotním postižením, odběrem výrobků a služeb ve výši 0,35 osob. Součet výše uvedených osob činí 1,35 osob.

Pokud zhodnotíme výhody a nevýhody jednotlivých variant plnění povinného podílu, pak nejvýhodnější variantou je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bez ohledu na finanční dopad bych proto firmě Lešek Branc doporučila navýšení počtu osob se zdravotním postižením. Firma by měla přihlédnout k účelnosti vynaložených finančních prostředků. Výhodnější varianta vynaložených finančních prostředků je právě zaměstnávání osob se zdravotním.

Pokud firma navýší počet osob se zdravotním postižením, pak by při současném stavu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců nemusela již odebírat výrobky a služby a ani odvádět do státního rozpočtu. Ve firmě Lešek Branc je navíc možné pracovní podmínky přizpůsobit tak, aby firma navýšila počet osob se zdravotním postižením.

V Tab. 4.4 jsou porovnány způsoby plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Na první pohled je patrné, že právě zaměstnávání osob se zdravotním postižením

s sebou nese řadu výhod, díky nimž je pro firmu Lešek Branc optimálním řešením navýšení počtu zaměstnanců – osob se zdravotním postižením.

Tab. 4.4 Výhody a nevýhody jednotlivých variant náhradního plnění

	Výhody	Nevýhody
Odebírání výrobků a služeb	Účelně vynaložené finanční prostředky (nákup kancelářských potřeb, úklidové služby apod.).	Žádné příspěvky poskytované Úřady práce ČR.
Odvod do státního rozpočtu	Snížení základu daně.	Neúčelně vynaložené finanční prostředky.
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	<p>Příspěvky poskytované Úřady práce ČR a další výhody:</p> <ul style="list-style-type: none"> – úhrada nákladů pracovní rehabilitace, – příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, – příspěvek na zapracování, – příspěvek na cílený program k řešení nezaměstnanosti, – konkurenční výhoda při zadávání veřejných zakázek, – příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, – příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa, – sleva na dani z příjmů. 	Vytvoření vhodného pracovního prostředí.

Zdroj: vlastní zpracování

5. Závěr

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velmi rozsáhlá. V rámci českého právního systému existuje celá řada zákonů, nařízení a vyhlášek, které obsahují právní úpravu této problematiky.

Cílem diplomové práce bylo vymezit základní pojmy problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, najít optimální řešení plnění povinného podílu a zhodnotit daňové dopady zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Teoretická část byla zaměřena na definování základních pojmů, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, jako je stupeň invalidity, mzda, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění. V teoretické části se také nachází výčet činností, jejichž konáním dochází k přestupkům a správním deliktům, upřesnění podmínek pro poskytování různých příspěvků a dotací, důvody evidence osob se zdravotním postižením na krajských pobočkách Úřadu práce ČR atd.

Ve třetí kapitole byla představena firma Lešek Branc, která zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců 28,45 osob a musí tak plnit povinný podíl. V současnosti firma tuto povinnost plní kombinací zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odebíráním výrobků a služeb. V praktické části diplomové práce byly porovnány jednotlivé způsoby plnění povinného podílu a následně byly zhodnoceny výhody a nevýhody. Pro firmu Lešek Branc je optimálním řešením navýšení počtu osob se zdravotním postižením, kdy firma nejen podporuje zaměstnávání těchto osob, ale získává tak řadu příspěvků a dotací.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má dopad na výši daně z příjmů. Sleva na dani z příjmů se odvíjí od počtu osob se zdravotním postižením a od skutečnosti, zda je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením nebo osobou s těžším zdravotním postižením. Firma Lešek Branc je poplatníkem daně z příjmů fyzických osob. K 31. 12. 2012 byla ve firmě v průměrném ročním přepočteném počtu osob se zdravotním postižením zaměstnána 1 osoba se zdravotním postižením. Zaměstnávání 1 osoby se zdravotním postižením mělo pozitivní vliv na výši daně, kdy byla daň z příjmů snížena o 18 000 Kč.

Na začátku roku 2012 vešly v platnost legislativní změny v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Změny se týkají např. stanovení limitu 36násobku průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, jenž poskytuje své výrobky a služby pro účely náhradního plnění, sloučení institutu chráněného

pracovního místa a chráněné pracovní dílny, omezení maximální výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa na 48 000 Kč atd. Tyto změny byly přijaty v rámci Sociální reformy I., která má za úkol snížit administrativu a zesílit boj proti nelegální práci.

V následujících letech má dojít k dalším legislativním změnám. Od roku 2014 by mělo platit omezení pro poskytovatele náhradního plnění. Jedná se o tzv. eliminaci zboží. Výrobky a služby od poskytovatelů náhradního plnění budou označeny ochrannou známkou „Práce postižených“. Ochrannou známkou budou označeny pouze vlastní výrobky a přímé služby zaměstnavatelů poskytujících náhradní plnění. Ochranná známka bude udělována pouze na konkrétní výrobek nebo službu a bude podléhat důkladnému auditu. Odběratelé výrobků a služeb by měli mít jistotu, že dané výrobky a služby pochází od kvalitních poskytovatelů náhradního plnění.

Seznam použité literatury

Literatura:

JAMES, Simon a Christopher NOBES. *The Economics of Taxation. Principles, Policy and Practice*. 10. vyd. Birmingham: Fiscal Publications, 2010. 324 s. ISBN 978-1906201-13-5.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem 2012*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 1 079 s. ISBN 978-80-7263-742-3.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2012*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 456 s. ISBN 978-80-7263-717-1.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2009. 172 s. ISBN 978-80-7392-094-4.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2012*. 11. vyd. Praha: 1. VOX, 2012. 372 s. ISBN 978-80-87480-05-2.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

Právní předpisy:

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Internetové zdroje:

Aisec. *Aisec je svět pro nás* [online]. Dostupné z: <http://aiesec.cz/o-nas/>

Business.Center.cz. *Zákony a právní normy* [online]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/>

Ergon – chráněná dílna, o. s. *Chráněné dílny ERGON* [online]. Dostupné z: http://www.ergon-chranenadilna.org/Ergon-chranena_dilna/o_nas.html

Formuláře pro služby a zaměstnanost. *Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců* [online]. MPSV ČR. [20. 3. 2013]. Dostupné z:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome;jsessionid=0ae0058a30debc01c65a71ec492cb1e5b8bf951cae46.e34Tb38PcheMbi0LaxqObhqObhiLe0>

Manlomka, s. r. o. – chráněná dílna. *Z historie firmy* [online]. Dostupné z: <http://www.manlomka.eu/manlomka/10-NASE-DIVIZE/19-O-NAS>

Ministerstvo financí ČR. *Daň z příjmů fyzických osob IF 2013* [online]. MF ČR [20. 3. 2013]. Dostupné z: <http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cds/xsl/10482.html?year=0%C2%93>

Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra České republiky. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Dostupné z:

<http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost>

Sociální reforma. *Změny 2012* [online]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/24>

Seznam zkratk

aj.	a jiné
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
hod.	hodiny
již.	jižní
Kč	koruna česká
mj.	mimo jiné
např.	například
odst.	odstavec
o. s.	občanské sdružení
písm.	písmeno
sev.	severní
SR	Slovenská republika
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
tzn.	to znamená
ust.	ustanovení
vč.	včetně
vyhláška č. 518/2004 Sb.	vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
vých.	východní
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
zákon o důchodovém pojištění	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2013

Bc. Veronika Kovalová.....

Bc. Veronika Kovalová

Příloha č. 1 Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

Příloha č. 2 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období roku 2012